

Missão de prospecção e elaboração do Projeto de Desenvolvimento Gerencial Estratégico do Governo de Moçambique



Maputo – Moçambique

3 a 14 de Junho de 2009

Delegação:

Margaret Baroni - ENAP

Paulo Marques - ENAP

Soraya Monteiro Brandão - ENAP

Heloísa Nogueira - Consultora

Rosane Schikmann - Consultora

Rosimere de Souza - Consultora

Gláucio Nascimento - ABC

SUMÁRIO

1. CONTEXTO GEOPOLÍTICO DE MOÇAMBIQUE	3
2. MINISTÉRIO DA FUNÇÃO PÚBLICA.....	9
3. REFORMA DO SETOR PÚBLICO.....	20
4. ISAP – INTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	24
5. COOPERAÇÃO SUL-SUL.....	31
6. HISTÓRICO DA COOPERAÇÃO ENAP - MOÇAMBIQUE	33
8. PROPOSTA PRELIMINAR DE ATIVIDADES	Erro! Indicador não definido.
9. QUESTÕES ORIENTADORAS	Erro! Indicador não definido.
10. OFERTAS DE VAGAS EM CURSOS DA DDG	Erro! Indicador não definido.
11. ANEXO I – PROGRAMA EXECUTIVO.....	Erro! Indicador não definido.
12. ANEXO II – DEMANDAS DE MOÇAMBIQUE.....	37
13. ANEXO III – CURRÍCULOS DA DELEGAÇÃO BRASILEIRA.....	Erro! Indicador não definido.
14. ANEXO IV – ATIVIDADES DA DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO E PESQUISA DA ENAP (DCP) Erro! Indicador não definido.	
15. ANEXO V - LISTA DE PUBLICAÇÕES ENVIADAS PARA MOÇAMBIQUE E ANGOLA	Erro! Indicador não definido.
16. ANEXO VI – APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL DA ENAP.....	Erro! Indicador não definido.
17. ANEXO VII – MODELO DE DOCUMENTO DE PROJETO (ABC) ...	Erro! Indicador não definido.
18. ANEXO VIII – PRÉ-PROJETO ELABORADO EM 2008.....	Erro! Indicador não definido.

1. CONTEXTO GEOPOLÍTICO DE MOÇAMBIQUE

DADOS PRINCIPAIS

Nome oficial: República de Moçambique.

Nacionalidade: moçambicana.

Data nacional: 25 de junho (Independência).

Capital: Maputo.

Cidades principais: Maputo (1.271.569), Beira (298.800), Nampula (250.500) (1991).

Idioma: português (oficial), línguas regionais (principais: ronga, changã, muchope).

Outras Línguas Nacionais - cicopi, cinyanja, cinyungwe, cisenga, cishona, ciyao, echuwabo, ekoti, elomwe, gitonga, maconde (ou *shimakonde*), kimwani, macua (ou *emakhuwa*), memane, suaíli (ou *kiswahili*), suazi (ou *swazi*), xichanga, xironga, xitswa e zulu

Religião: religiões tribais 47,8%, cristianismo 38,9% (católicos 31,4%, outros cristãos 7,5%), islamismo 13%, outras 0,3% (2007).



POPULAÇÃO:

Total: 20,4 milhões (2007), Homens 9.842.760, Mulheres 10.524.035, sendo macuas 46,1%, tsongos, malavis e chonas 53%, outros 0,9% (2007).

Densidade: 24,64 hab./km².

População urbana: 38% (2007).

População rural: 62% (2007).

Crescimento demográfico: 2,5% ao ano (2007).

Fecundidade: 6,25 filhos por mulher (2007).

Expectativa de vida M/F: 42/47 anos (2007).

Mortalidade infantil: 95,9 por mil nascimentos (2007).

Analfabetismo: 38,7% (2000).

IDH (2007): 0,384 (2007).

POLÍTICA

Presidente: Armando Emílio Guebuza

Primeira-Ministra: Luísa Dias Diogo

Forma de governo: República com forma mista de governo.

Divisão administrativa: 11 províncias, 139 municipalidades e 394 regiões administrativas.

Principais partidos: Frente de Libertação de Moçambique (Frelimo), Resistência Nacional Moçambicana (Renamo).

Legislativo: unicameral - Assembléia da República, com 250 membros eleitos por voto direto para mandato de 5 anos.

Constituição em vigor: 2004.

Moçambique é uma república presidencialista cujo governo é indicado pelo partido político com maioria parlamentar. As eleições são realizadas a cada cinco anos.

A Frelimo foi o movimento que lutou pela libertação desde o início da década de sessenta. Após a independência, passou a controlar exclusivamente o poder, aliada a seus antigos aliados comunistas, em oposição aos estados brancos vizinhos segregacionistas, África do Sul e Rodésia, que apoiaram elementos brancos recolonizadores e guerrilhas internas, situação esta

que viria a se transformar em uma guerra civil de 16 anos. Samora Machel foi o primeiro presidente de Moçambique independente e ocupou este cargo até à sua morte em 1986.

A Frelimo permaneceu no poder até os dias actuais, tendo ganho por três vezes as eleições multi-partidárias realizadas em 1994, 1999 e 2004, mesmo com acusações de fraudes. A Renamo é o principal partido e a única força política de oposição com representatividade parlamentar

GEOGRAFIA



Localização:

Costa sudeste da África.

Coordenadas: **Moçambique está situado entre os paralelos 10° 27'e 26° 52' de latitude sul e entre os meridianos 30° 12'e 40° 51 de longitude leste**

Fronteiras: **Ao norte com a República da Tanzânia, a noroeste com o Malawi e a Zâmbia, a oeste com o Zimbábue e a República da África do Sul, e a sul com a Suazilândia e ainda a África do Sul**

Hora local: **+ 5h.**

Área: **799.380 km².**

Clima: **O clima em Moçambique é de uma maneira geral tropical e úmido**

Área de floresta: **169 mil km² (2007).**

Subdivisões

Moçambique está dividido em 11 províncias: Niassa, Cabo Delgado, Nampula, Zambézia, Tete, Manica, Sofala, Gaza, Inhambane e Maputo, mais a cidade de Maputo que tem estatuto de província e governador provincial.

As províncias estão divididas em 128 distritos, os distritos subdividem-se em postos administrativos e estes em localidades, o nível mais baixo da administração local do Estado. Em Moçambique foram criados até ao momento 43 municípios, 10 dos quais em Abril de 2008.

As onze províncias de Moçambique são, por ordem alfabética:

1. Cabo Delgado
2. Gaza
3. Inhambane
4. Manica
5. Maputo (cidade)
6. Maputo (província)
7. Nampula
8. Niassa
9. Sofala
10. Tete
11. Zambézia

ECONOMIA

Moeda: metical.

PIB: US\$ 17 bilhões (2007).

PIB agropecuária: 34% (2007).

PIB indústria: 21% (2007).

PIB serviços: 45% (2007).

Crescimento do PIB: 5,7% ao ano (2007).

Renda per capita: US\$ 830 USD (165°).

Força de trabalho: 9 milhões (2007).

Agricultura: algodão em pluma, cana-de-açúcar, mandioca, castanha de caju copra (polpa de coco).

Pecuária: Bovinos (1,9 milhões), suínos (193 mil), aves (122 mil).

Pesca: 30,2 mil toneladas em 1996

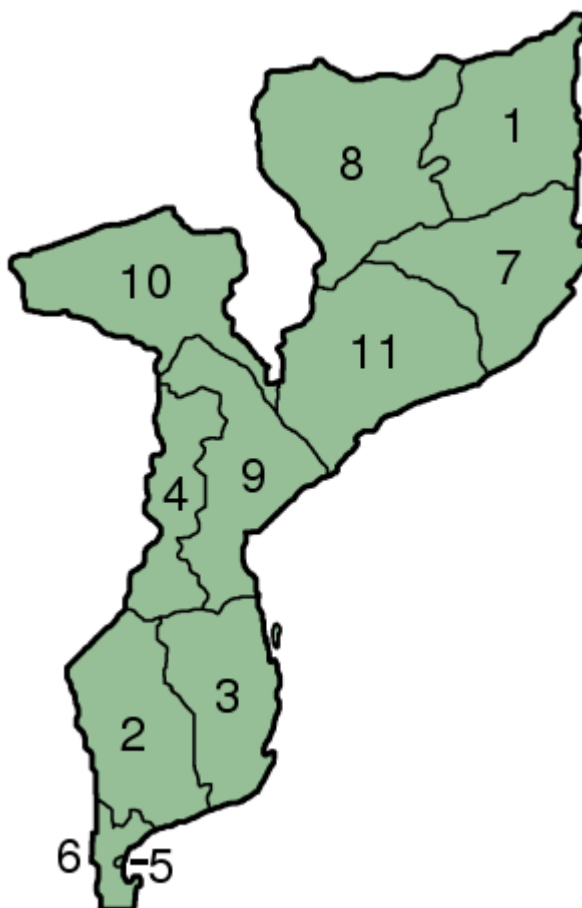
Mineração: carvão, bauxita, sal, grafite, ouro, pedras preciosas e semipreciosas. Possui também reservas de gás natural e mármore

Indústria: alimentícia, têxtil, vestuário, bebidas, tabaco, química, madeireira.

Exportações: US\$ 210 milhões (2007).

Importações: US\$ 910 milhões (2007).

Principais parceiros comerciais: África do Sul, Portugal, Índia, Espanha, EUA, Zimbábue, Japão.



AGRICULTURA

Cerca de 45% do território **moçambicano** tem potencial para agricultura, porém 80% dela é de subsistência. Há extração de madeira das florestas nativas. A reconstrução da economia (após o fim da guerra civil em 1992, e das enchentes de 2000) é dificultada pela existência de minas terrestres não desativadas. O Produto interno bruto de Moçambique foi de US\$ 3,6 bilhões em 2001. O país é membro da União Africana.

INDÚSTRIA

É pouco desenvolvida, mas autossuficiente em tabaco e bebidas (cerveja). No ano 2000, foi inaugurada uma fundição de alumínio que aumentou o PIB em 500%. Para atrair investimentos estrangeiros, o governo criou os "corredores de desenvolvimento" de Maputo, Beira e Nacala, com acesso rodoviário, suprimento de energia elétrica, e com ligação por ferrovia até aos países vizinhos.

TURISMO

O país tem um grande potencial turístico, destacando-se as praias e zonas propícias ao mergulho nos seus mais de dois mil km de litoral, e os parques e reservas da natureza no interior do país.

RELAÇÕES EXTERIORES

Ministro das Relações Exteriores: Haroldo Rodas Melgar

Embaixador no Brasil: Murade Isaac Miguigy Murargy

Chefe da Missão Diplomática Brasileira em Maputo: Sr. Embaixador Antonio José Maria de Souza e Silva

Organizações: Banco Mundial, Comunidade Britânica, União Latina, Organização da Conferência Islâmica, Comunidade de Nações, CPLP, UA, SADC, PALOP, FMI, OMC, ONU, OUA,

Embaixada de Moçambique em Brasília: Tel. (61) 3248-4222, fax (61) 3248-3917, **e-mail:** embamoc-bsb@uol.com.br - Brasília, DF. **Consulado em Vitória :**

PERÍODO PRÉ-COLONIAL

Os primeiros povos que habitaram as terras que constituem o actual Moçambique foram os bosquimanos, cuja base de subsistência era a caça e a recolção. Posteriormente, entre 200/300 DC, foram forçados a abandonar os locais onde viviam para regiões mais pobres em recursos, tal fato constitui resultado da invasão derivada das grandes migrações levada a cabo pelos povos Bantu marcadamente guerreiros e oriundos da Região dos Grandes Lagos.

Neste período, a influência árabe islâmica era notória, uma parte da população tinha incorporado no seu modus vivendi aspectos culturais trazidos por esses povos, no âmbito da busca de novos mercados. Foram estabelecidos na costa alguns entrepostos comerciais para garantir a efectivação de algumas transações comerciais pelos Suahil-árabe, através da troca de produtos de várias origens com ouro e marfim provenientes do interior.

PENETRAÇÃO COLONIAL

No final do séc. XV há uma penetração mercantil portuguesa, principalmente pela demanda de ouro destinado à aquisição das especiarias asiáticas.

Inicialmente, os Portugueses fixaram-se no litoral onde construíram as fortalezas de Sofala (1505), Ilha de Moçambique (1507). Só mais tarde através de processos de conquistas militares apoiadas pelas atividades missionárias e de comerciantes, penetraram para o interior onde estabeleceram algumas feitorias como a de Sena (1530), Quelimane (1544). O propósito, já não era o simples controlo do escoamento do ouro, mas sim de dominar o acesso às zonas produtoras do ouro. Esta fase da penetração mercantil é designada de fase de ouro. As outras duas últimas por fase de marfim e de escravos na medida em que os produtos mais procurados pelo mercantilismo eram exatamente o marfim e os escravos respectivamente. O escoamento destes produtos acabou sendo efectivado através do sistema de Prazos do vale do Zambeze que teriam constituído a primeira forma de colonização portuguesa em Moçambique. Os prazos eram uma espécie de feudos de mercadores portugueses que tinham ocupado uma porção de terra doada, comprada ou conquistada. A abolição do sistema prazeiro pelos decretos régios de 1832 e 1854 criou condições para a emergência dos Estados militares do vale do Zambeze que se dedicaram fundamental ao tráfego de escravos, mesmo após a abolição oficial da escravatura em 1836 e mais tarde em 1842. No contexto moçambicano as populações macúalómué foram as mais sacrificadas pela escravatura. Muitos deles foram exportadas para as ilhas Mascarenhas, Madagáscar, Zanzibar, Golfo Pérsico, Brasil e Cuba. Até cerca de 1850, Cuba constituía o principal mercado de escravos Zambezianos.

Com o advento da conferência de Berlim (1884/1885), Portugal foi forçado a realizar a ocupação efectiva do território moçambicano. Dada a incapacidade militar e financeira portuguesa, a alternativa encontrada foi o arrendamento da soberania e poderes de várias extensões territoriais a companhias majestáticas e arrendatárias. Companhia de Moçambique e a Companhia do Niassa são os exemplos típicos das companhias majestáticas. Companhia da Zambézia, Boror, Luabo, sociedade do Madal, Empresa agrícola do Lugela e a Sena Sugar Estates perfazem o exemplo das companhias arrendatárias. O sistema de companhias foi usado no Norte do rio Save. E, estas dedicaram-se principalmente a uma economia de plantações e um pouco do tráfego de mão de obra para alguns Países vizinhos. O Sul do Rio Save (províncias de Inhambane, Gaza e Maputo) ficaram sob administração directa do Estado colonial. Nesta região do País foi desenvolvida basicamente uma economia de serviços assente na exportação da mão de obra para as minas sul-africanas e no transporte ferro-portuário via Porto de Maputo. Esta divisão económica regional explica a razão da actual simetria de desenvolvimento entre o Norte e o Sul do País.

A ocupação colonial não foi pacífica. Os moçambicanos impuseram sempre lutas de resistência com destaque para as resistências chefiadas por Mawewe, Muzila, Ngungunhane, Komala, Kuphula, Marave, Molid-Volay e Mataca. Na prática a chamada pacificação de Moçambique pelos portugueses só se deu no já no séc. XX.

A LUTA PELA INDEPENDÊNCIA

A opressão secular e o colonial fascismo português acabaria por obrigar o Povo moçambicano a pegar em armas e lutar pela independência. A luta de libertação Nacional, foi dirigida pela FRELIMO (Frente de Libertação de Moçambique). Esta organização, foi fundada em 1962

através da fusão de 3 movimentos constituído no exilo, nomeadamente, a UDENAMO (União Nacional Democrática de Moçambique), MANU (Mozambique African National Union) e a UNAMI (União Nacional de Moçambique Independente). Dirigida por Eduardo Chivambo Mondlane, a FRELIMO iniciou com a luta de libertação Nacional a 25 de Setembro de 1964 no posto administrativo de Chai na província de Cabo Delgado. O primeiro presidente da FRELIMO, Eduardo Mondlane, acabaria por morrer assassinado a 3 de Fevereiro de 1969. A ele sucedeu Samora Moisés Machel que proclamou a independência do País a 25 de junho de 1975. Machel que acabou morrendo num acidente aéreo em M'buzini, vizinha África do Sul acabou sendo sucedido por Joaquim Alberto Chissano, que por sua vez foi substituído pelo actual Presidente Armando Emílio Guebuza.

A partir do início dos anos 80, o País viveu um conflito armado dirigido pela RENAMO (Resistência Nacional de Moçambique). O conflito que ceifou muitas vidas e destruiu muitas infra-estruturas económicas só terminaria em 1992 com a assinatura dos Acordos Gerais de Paz entre a o Governo da FRELIMO e a RENAMO. Em 1994 o País realizou as suas primeiras eleições multipartidárias ganhas pela FRELIMO que voltou a ganhar as segundas e terceira realizadas em 2000 e 2004.

ECONOMIA

Moçambique independente herdou uma estrutura económica colonial caracterizada por uma assimetria entre o Norte e o Sul do País e entre o campo e a cidade. O Sul mais desenvolvido que o Norte e a cidade mais desenvolvida que o campo. A ausência duma integração económica e a opressão extrema da mão de obra constituíam as características mais dominantes dessa assimetria.

A estratégia de desenvolvimento formulada para inverter esta assimetria apostou numa economia socialista centralmente planificada. No entanto, as conjunturas regional e internacional desfavoráveis, as calamidades naturais e um conflito militar interno de 16 anos inviabilizaram a estratégia. O endividamento externo (cerca de 5,5 bilhões em 1995) obrigou o País a uma mudança radical para uma estratégia de desenvolvimento do mercado filiando-se nas Instituições de Bretton Woods e a consequente adopção dum Programa de Ajustamento Estrutural, a partir de 1987. Desde então, o País tem registado um notável crescimento económico. O Produto Interno Bruto (PIB) tem estado a crescer numa média acima de 7-8% ao ano, chegando mesmo a atingir níveis de 2 dígitos. A inflação está abaixo de 10%. A tendência é mantê-la em um dígito. Em termos monetários, Moçambique possui um dos regimes cambiais mais liberalizados de África. Os parceiros comerciais externos têm motivos suficientes para inspirarem uma grande confiança pelo País face à capacidade que as autoridades monetárias têm conseguido manter volumes adequados de meios de pagamento sobre o exterior. As reservas externas do Banco Central têm estado a situar-se acima dos seis meses de importação de bens e serviços.

O Estado, através da execução da sua política orçamental regula e dinamiza as áreas socioeconómicas mais importantes e cria um bom ambiente de negócios muito favorável ao desenvolvimento da iniciativa privada. As reformas jurídicas no âmbito da legislação financeira, fiscal, laboral, comercial e da terra levadas a cabo pelo Governo contribuem significativamente para fortalecer esse bom ambiente com a respectiva atracção do investimento privado nacional e externo.

O potencial económico do País para a atracção de investimentos na agro-indústria, agricultura, turismo, pesca e mineração é enorme. Projetos como o da Mozal, Barragem de Cahora Bassa,

Corredores Ferro-Portuários e Complexos Turísticos ao longo de todo o País têm contribuído significativamente para colocar Moçambique na rota dos grandes investimentos regional e internacional.

Apesar do notável crescimento econômico que o País vem registrando, muitos moçambicanos continuam vivendo abaixo da linha da pobreza. O combate à pobreza absoluta constitui uma das grandes prioridades do Governo para o quinquénio 2005-2009. Para o efeito foi traçado a segunda fase do Plano de Ação da Redução da Pobreza Absoluta (PARPA II).

2. MINISTÉRIO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Telefone: +258-21-485558
Av. Julius Nyerere No. 3
Maputo- Moçambique - www.mfp.gov.mz

Ministra: Victória Dias Diogo

Posição Atual: Ministra da Função Pública;

Julho de 2006 - Outubro de 2007: Presidente da Autoridade Nacional da Função Pública (ANFP);

2000 – Julho de 2006: Secretária Permanente do Ministério do Turismo (MITUR);

Vice-Ministra: Mária José Lucas

Vice-Ministro: Abdulrremane Lino de Almeida

NATUREZA E ATRIBUIÇÕES

O Ministério da Função Pública é o órgão Central do aparelho de Estado, que, de acordo com os princípios, objectivos, políticas e prioridades definidos pelo Governo, dirige a gestão estratégica e a fiscalização da administração pública e da função pública.

Atribuições

O Ministério da Função Pública tem as seguintes atribuições:

- O fortalecimento, aprimoramento, fiscalização e inspecção da administração pública, tornando-a progressivamente efectiva, eficaz e eficiente no quadro da boa governação e dos objectivos estratégicos do Estado moçambicano;

- A adequação permanente da estrutura organizativa do aparelho do Estado;
- A gestão da reforma do sector público;
- A racionalização dos procedimentos administrativos;
- O desenvolvimento da política e estratégia integradas de gestão de recursos humanos do aparelho do Estado;
- A capacitação de recursos humanos do Estado por forma a assegurar uma crescente qualidade dos serviços prestados ao cidadão pelos funcionários e demais servidores do Estado;
- A emanação de orientações metodológicas no âmbito da gestão e desenvolvimento dos recursos humanos do Estado;
- A promoção e avaliação do desempenho profissional, do sentido de responsabilidade, dos princípios éticos e deontológicos e das boas práticas de liderança na função pública;
- O controle da implementação das políticas relativas à assistência e à previdência social dos servidores do Estado;
- A organização do sistema de informação e documentação e arquivos do Estado;
- A aplicação uniforme da legislação sobre os recursos humanos do Estado, em particular do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado;
- Velar pelo cumprimento dos deveres e gozo dos direitos dos titulares dos cargos governativos e dos dirigentes superiores do Estado.

Áreas de atividade

O Ministério da Função Pública organiza-se de acordo com as seguintes áreas de atividade:

- Organização e Desenvolvimento da Administração Pública;
- Gestão Estratégica e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Estado;
- Procedimentos Administrativos, Documentação e Arquivo do Estado;
- Fiscalização e Inspeção do Estado.

Estrutura

1. O Ministério da Função Pública tem a seguinte estrutura:

- Inspeção Geral Administrativa do Estado;
- Direcção Nacional de Organização e Desenvolvimento da Administração Pública;
- Direcção Nacional de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Estado;
- Direcção Nacional de Estudos e Procedimentos Administrativos;
- Departamento de Administração e Finanças;
- Departamento de Recursos Humanos;
- Departamento de Tecnologia e Sistemas de Informação;
- Departamento de Planificação e Cooperação;
- Gabinete do Ministro.

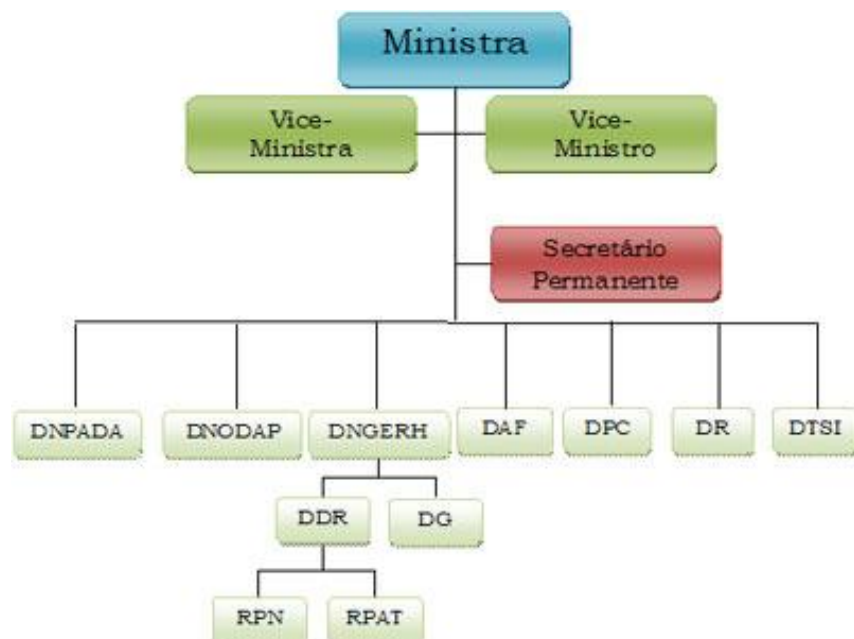
2. As direcções nacionais organizam-se em departamentos e estes em repartições.

Instituições subordinadas ou tuteladas

1. O Ministério da Função Pública tem como instituição subordinada o Centro Nacional de Documentação e Informação de Moçambique (CEDIMO).

2. São instituições tuteladas o Instituto Superior de Administração Pública (ISAP) e os Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica (IFAPA).

ORGANOGRAMA



PLANOS E ESTRATÉGIAS

O estabelecimento do Sistema Electrónico de Informação de Pessoal exigiu em 2007 a realização do recenseamento de raiz dos funcionários e agentes do Estado cuja finalidade era o conhecimento sobre o efectivo de funcionários e agentes do Estado, na Função Pública Moçambicana, de modo a saber-se, com exactidão, quantos somos, quem somos e onde estamos.

Assim, de Fevereiro à Julho de 2007 foi realizado o recenseamento dos funcionários e agentes do Estado tendo-se apurado a existência de 162.424 Funcionários e Agentes do Estado, como ilustra a Tabela abaixo:

Distribuição Territorial dos Funcionários e Agentes do Estado			
Nível/Provincia	Total de Funcionários	Nível/Provincia	Total de Funcionários
Central	24.786	Manica	9.364
Niassa	9.683	Sofala	13.701
Cado Delgado	9.757	Inhambane	12.287
Nampula	19.247	Gaza	11.666
Zambézia	17.340	Maputo Província	12.238
Tete	10.561	Maputo Cidade	11.794
Total Geral		162.424	

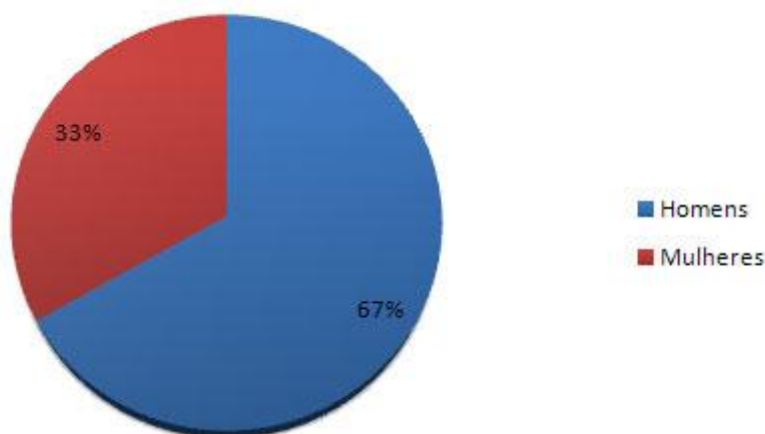
Findo o processo de recenseamento de raiz, seguiu-se a validação sectorial (verificação e confirmação) dos dados obtidos durante o recenseamento que culminou com 162.424 funcionários e agentes do Estado validados. Porque o cadastro dos Funcionários e Agentes do Estado é dinâmico de Agosto de 2007 à Agosto de 2008 foram cadastrados como novos ingressos 5.008 Funcionários e Agentes do Estado, totalizando 167.420.

Distribuição Territorial dos Funcionários e Agentes do Estado segundo o Sexo-Agosto 2008

Nível/Provincia	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
		(H)		(M)	(H+M)	(H+M)
Central	16202	63.26	9408	36.74	25610	15.30
Cabo Delgado	7570	75.20	2497	24.80	10067	6.01
Niassa	8045	79.54	2070	20.46	10115	6.04
Nampula	15344	77.04	4572	22.96	19916	11.90
Zambézia	13323	73.45	4815	26.55	18138	10.83
Tete	7531	69.91	3242	30.09	10773	6.43
Manica	7457	73.69	2662	26.31	10119	6.04
Sofala	9640	68.34	4465	31.66	14105	8.42
Inhambane	7495	59.09	5189	40.91	12684	7.58
Gaza	6744	55.33	5444	44.67	12188	7.28
Maputo Província	6824	55.48	5477	44.52	12301	7.35
Maputo Cidade	5557	48.73	5847	51.27	11404	6.81

Total Geral	111732	66.74	55688	33.26	167420	100.00
-------------	--------	-------	-------	-------	--------	--------

Do total de 167.420 funcionários e agentes do Estado, 66.74% são do sexo masculino e 33.26% do sexo feminino. Gráficamente:



CARREIRAS PROFISSIONAIS

No Sistema de Carreiras e Remuneração, aprovado pelo Decreto nº 64/98, de 3 de Dezembro, Carreira é um conjunto hierarquizado de classes ou categorias de idêntico nível de conhecimentos e complexidade a que os funcionários têm acesso de acordo com o tempo de serviço e o mérito profissional. As carreiras organizam-se em classes ou categorias.

As classes ou categorias organizam-se em escalões. Classe ou categoria: É a posição que o funcionário ocupa na carreira, de acordo com o seu desenvolvimento profissional. A nomeação do funcionário faz-se para determinada carreira (ou categoria no caso das carreiras de regime especial diferenciado) passando a sua ocupação profissional a ser atribuída internamente, pelo respectivo sector. Neste sentido tanto os qualificadores profissionais como os quadros de pessoal passam a ser elaborados por carreiras.

Estrutura e Tipo de Carreiras

São verticais as carreiras que integram classes ou categorias com o mesmo conteúdo funcional, diferenciadas em exigências, complexidade e responsabilidade e a evolução do funcionário se faz por promoção.

São horizontais quando integram actividades profissionais com o mesmo conteúdo funcional cuja evolução se faz por progressão e corresponde apenas à maior eficiência na execução das tarefas e são estruturadas em escalões.

São mistas quando combinam características das carreiras verticais e das horizontais, isto é, integram classes ou categorias e escalões e conseqüentemente, a evolução do funcionário se faz por promoção e progressão.

São de Regime Geral as que integram as ocupações comuns a todos os sectores do aparelho de Estado.

Observação: A criação, reestruturação ou extinção de carreiras profissionais é da competência do Conselho de Ministros, ouvido o Órgão Director Central do Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos.

Ingresso e Evolução nas Carreiras Profissionais

O ingresso na carreira faz-se, em regra, por concurso e na classe E (estagiário) nas carreiras mistas de regime geral e específicas, com excepção da carreira de especialista que não tem classe E. Nas carreiras horizontais o ingresso pode ter lugar mediante requerimento dos interessados, não sendo exigido concurso (n.º 2 do artigo 41 do EGFE, redacção do Decreto n.º 65/98, de 3 de Dezembro). Estes critérios também se aplicam às carreiras de regime especial não diferenciadas. Nas carreiras de regime especial diferenciadas, o ingresso faz-se na categoria mais baixa da carreira.

Podem ser providos com dispensa de concurso os funcionários que, no respectivo sector do aparelho de Estado, tenham obtido nível académico ou técnico profissional correspondente ao exigido nos respectivos qualificadores profissionais, mediante apreciação favorável da sua informação de serviço e os contratados nos termos do n.º 4 do artigo 84 do EGFE (n.º 3 do artigo 41 do EGFE, redacção do Decreto n.º 65/98).

A evolução nas carreiras profissionais faz-se através da promoção e da progressão.

Promoção: É a mudança para a classe ou categoria imediatamente superior da respectiva carreira, opera-se para escalão e índice a que corresponda vencimento imediatamente superior e depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- Tempo mínimo de 3 anos completos de serviço na classe ou categoria em que está enquadrado;
- Aprovação em concurso de acordo com o respectivo qualificador;
- Existência de disponibilidade orçamental.

A promoção da classe E para a C, nas carreiras mistas é automática, isto é, não depende de concurso. A promoção que depende de concurso vai ser retomada no capítulo de concursos do tema recrutamento e selecção.

Progressão: É a mudança de escalão dentro da respectiva classe ou categoria e depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- Tempo mínimo de 3 anos de serviço no escalão em que está posicionado;
- Avaliação de potencial;
- Existência de disponibilidade orçamental.

Os funcionários colocados fora das capitais provinciais e na cidade de Lichinga beneficiam do acréscimo de 50% na contagem de tempo de serviço para efeitos de promoção e progressão Pela Resolução do Conselho Nacional da Função Pública, nº 12/2001, de 26 de Dezembro, foram aprovadas as normas de procedimentos e os critérios de avaliação de potencial para progressão nas carreiras profissionais.

A progressão nas carreiras não depende de requerimento dos interessados devendo o processo ser organizado pelos serviços sempre que haja funcionários com direito a ela e desde que a lista dos classificados em processo anterior se tenha esgotado ou tenha caducado.

Para avaliação de potencial foram criados os seguintes indicadores:

- Tempo de serviço na administração pública, com a pontuação entre 5 e 25 pontos;
- Tempo de serviço na carreira, com a pontuação entre 15 e 50 pontos;
- Tempo de serviço no escalão, com a pontuação entre 20 e 80 pontos;
- Habilitações académicas, com a pontuação entre 10 e 75 pontos;
- Formação não formal com a pontuação entre 25 e 100 pontos;

- Média da classificação de serviço nos últimos 2 anos para os funcionários colocados fora das capitais provinciais e na cidade de Lichinga, ou de 3 anos para os restantes com a pontuação entre 30 a 150 pontos.

O processo de progressão inicia com a elaboração duma lista classificativa que deve ser afixada para conhecimento e eventual reclamação dos interessados nos locais de trabalho durante o período de 10 dias. As reclamações poderão ser apresentadas no prazo de 10 dias a partir da data da afixação. As reclamações devem ser respondidas no prazo máximo de 10 dias a partir da data da entrada da reclamação na unidade orgânica de recursos humanos competente para decidir.

Após a elaboração da lista definitiva que deve ser publicada em Boletim da República os sectores devem elaborar os respectivos despachos individuais a ser remetidos ao Tribunal Administrativo para visto. A lista definitiva é válida por 3 anos a partir da data da publicação em Boletim da República.

Procedimentos para Promoção Automática

Procedimentos para promoção automática no Sistema de Carreiras e Remuneração dos funcionários que completam 2 anos de serviço efectivo na classe "E".

1. Levantamento dos funcionários por carreira;
2. Elaboração da proposta de promoção ao Ministro, Secretário Permanente ou Governador Provincial;
3. Elaboração do Despacho de promoção por carreiras;
4. Submeter a Despacho do Ministro, Secretário Permanente ou Governador Provincial;
5. Envio do expediente ao Tribunal Administrativo (T.A.) através da Direcção Provincial do Plano e Finanças (DPPF) ou Ministério das Finanças (MF), para visto e posterior publicação no Boletim da República (B.R.).

Mudança de carreira, Remunerações, Vencimentos e Subídios

Qualquer funcionário pode concorrer para carreira diferente da que está enquadrado, desde que possua os requisitos habilitacionais e profissionais exigidos no respectivo qualificador profissional.

Funções de Direcção, Chefia e Confiança: As funções de direcção, chefia e confiança constam do anexo 2 do Decreto nº 64/98, estão agrupadas em 9 grupos e respectivos subgrupos e a

designação para o seu exercício é feita em comissão de serviço nos termos do artigo 84 do EGFE exigindo-se para o efeito que o funcionário seja de nomeação definitiva (artigo 17 do Dec. 64/98). O nº 4 do artigo 84 prevê que, na impossibilidade de se prover uma vaga de direcção, chefia ou confiança com funcionários do Estado, se possa contratar pessoas estranhas à Função Pública, desde que reúnem os requisitos do respectivo qualificador. Se o contrato se prolongar por mais de 5 anos o contratado pode ser titularizado numa carreira profissional.

Remunerações , Vencimento, Bônus, Subsídios e Descontos

A remuneração do funcionário é constituída pelo vencimento e suplementos. O Decreto n.º 64/98, artigo 23, indica que o vencimento é determinado pelo índice correspondente ao escalão, classe ou categoria e grupo salarial da carreira em que o funcionário está enquadrado. Os suplementos previstos no artigo 25 do Decreto nº 64/98, são os seguintes: Trabalho extraordinário; Trabalho nocturno; Trabalho em regime de turnos; Abono para falhas; Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade; Ajudas de custo; Suplemento de vencimentos; Subsídio na doença; Prémios; Bónus especial; Bónus de rendibilidade; Subsídio de campo; Subsídio de funeral; Gratificação de chefia; Participação em custas e multas; Outros previstos em legislação específica.

Concursos

O artigo 42 do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado define o que se entende por concurso, podendo ser destinado a ingresso ou promoção. Os nºs 2 e 3 artigo 41 do EGFE redacção do Decreto nº 65/98, de 3 de Dezembro, publicado no 2º Suplemento da I série do Boletim da República nº 48, de 1998 definem os casos em que o provimento é dispensado de concurso

Metodos de Selecção

O artigo 46 do EGFE redacção do Decreto nº 65/98 estabelece os seguintes métodos de selecção a serem utilizados nos concursos de ingresso e promoção que podem ser utilizados isolados ou conjuntamente:

- Provas escritas, orais e práticas;
- Avaliação curricular;
- Cursos de formação profissional;
- Entrevista profissional

A entrevista profissional só pode ser utilizada conjuntamente com um ou mais métodos referidos no parágrafo anterior sendo obrigatória na avaliação curricular.

Os qualificadores profissionais devem indicar o método a ser utilizado para cada carreira ou categoria, tanto para ingresso como para promoção.

Validade dos concursos

A validade dos concursos, ingresso ou promoção, é de 3 anos a contar da data da publicação em Boletim da República da lista de classificação.

Promoção: A promoção da classe E para a C nas carreiras de regime geral ou especial não diferenciadas e específicas é automática não estando dependente de concurso (nº 3 do artigo 10 do Decreto nº 64/98, de 3 de Dezembro).

A participação em concursos de promoção é obrigatória (artigo 47 do EGFE) para os funcionários de classe ou categoria imediatamente inferior da mesma carreira que tenham pelo menos 3 anos de serviço nessa classe ou categoria, excepto quando o funcionário se encontre a exercer, em comissão de serviço, função de nível não inferior a Chefe de Departamento Provincial ou equiparado, podendo neste caso, requerer a admissão no prazo de 15 dias após a afixação do aviso de abertura do concurso (nº2 do artigo 52 do EGFE redacção do Decreto nº 65/98).

A atribuição de classificação de serviço de Muito Bom faz reduzir de um ano o tempo mínimo de permanência na classe ou categoria para efeitos de concurso de promoção (nº4 do artigo 78 do EGFE).

Os funcionários colocados na cidade de Lichinga e fora das capitais provinciais beneficiam de um acréscimo de 50% na contagem de tempo para promoção. (artigo 13 do Decreto nº 64/98, de 3 de Dezembro).

A lei faculta ainda a avaliação excepcional, a pedido do interessado, nos casos abrangidos pelo artigo 48 do EGFE (funcionários que tenham exercido funções de direcção e chefia de nível inferior a Chefe de Departamento Provincial ou em regime de destacamento), bem como a reconversão de carreira quando se verificarem os requisitos do artigo 49 do EGFE (preenchimento de vagas de um quadro por funcionários de qualquer carreira, que possuam os requisitos legais).

Finda a comissão de serviço e desde que a cessação de funções não tenha sido determinada por motivo de serviço disciplinar, os funcionários nomeados para funções de direcção e chefia de nível igual ou superior a Chefe de Departamento Provincial ou equiparado têm direito ao

provimento em classe superior à que possuíam à data da nomeação de acordo com os seguintes critérios:

- Cada período de 5 anos completos de exercício contínuo da função, contados a partir da última promoção, atribui o direito de promoção à classe ou categoria imediatamente superior no primeiro escalão da faixa salarial;
- Cada 3 anos excedentes ao período anterior dá direito a progressão na respectiva faixa salarial.

Distinções/Prêmios

O artigo 154 do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (redacção do Decreto nº 47/95) atribui diversas distinções e prémios aos funcionários que se distingam pelo cumprimento exemplar das suas obrigações, elevação da eficiência e qualidade de serviço, inovações laborais e outros méritos, explicitando quais as distinções e prémios a atribuir.

Como distinções estão previstas:

- Apreciação oral;
- Apreciação escrita;
- Louvor público;
- Inclusão do nome do funcionário em livro ou quadro de honra;
- Concessão de diploma de honra;
- Atribuição de condecorações.

Os prémios poderão ser os seguintes:

- Preferência na escolha para cursos de formação e de reciclagem e outras formas de valorização;
- Atribuição de prendas e de prémios monetários e materiais;
- Promoção por mérito.

O Decreto nº 39/89, de 8 de Dezembro, define os critérios a utilizar e as competências para atribuição. As condecorações, como uma modalidade de distinção, têm um tratamento particular, obedecendo ao regime previsto na Lei nº 8/81, de 17 de Dezembro.

A distinção igual ou superior a "apreciação escrita" é sempre averbada no registo biográfico do funcionário, estabelecendo a lei (artigo 8 do Decreto nº 39/89) formalismos a seguir na atribuição de louvor público, inclusão em livro de honra e diploma de honra.

De notar:

- a atribuição de distinção igual ou superior a louvor público pode ser acompanhada de prémios;
- a promoção por mérito está limitada às carreiras mistas e corresponde à promoção ao primeiro escalão da classe imediatamente superior (redacção do Decreto nº 65/98, de 3 de Dezembro) .

3. REFORMA DO SETOR PÚBLICO

Contextualização

A Estratégia Global da Reforma do Sector Público (EGRSP) foi oficialmente lançada pelo Governo em Junho de 2001, como corolário das reformas políticas, económicas e sociais iniciadas em 1975, com a criação do Estado Moçambicano. A mesma orienta o conjunto das instituições públicas a melhorar a qualidade de serviços e das respostas do Estado a sociedade, através da adequação do funcionamento das instituições públicas aos desafios internos e externos que requerem uma cultura pública virada à integridade, transparência, eficiência e eficácia.

A Estratégia Global da Reforma do Sector Publico é o instrumento orientador do Governo que estabelece o contexto para a implementação sistemática e unificada das diversas iniciativas do Estado para alcançar esse fim e constitui, desde 2005, parte integrante do Plano Quinquenal do Governo e um instrumento de operacionalização do Plano de Redução da Pobreza Absoluta (PARPA 2006-2009). A referida Estratégia estabelece a implementação da Reforma em duas fases. A primeira, de 2001 a 2005 e a segunda de 2006 a 2011.

A Fase I, já terminada, teve como objecto, a criação das condições básicas para a implementação da Reforma do Sector Público, em particular as condições organizacionais, técnico-metodológicas e legais para a gestão da reforma e a mobilização de recursos financeiros e humanos. A Fase II pretende aprofundar as acções iniciadas, por um lado e implementar acções que respondem às prioridades actuais do Governo, em particular no capítulo da descentralização e por outro da melhoria na prestação de serviços.

O programa para a Fase II, assenta em quatro prioridades, nomeadamente, a melhoria na prestação de serviços, fortalecimento dos órgãos locais com enfoque no distrito; a profissionalização da função pública e a boa governação e combate à corrupção. O plano é indicativo, cabendo as instituições implementadoras refinar, no âmbito operacional, as prioridades estabelecidas de acordo com a sua situação específica, e enriquecer a relevância da reforma através da implementação de iniciativas complementares.

O plano privilegia a necessidade de produzir resultados concretos que tenham um impacto directo e significativo na qualidade de serviços oferecidos ao cidadão. Também dá um enfoque na responsabilização das entidades implementadoras ao nível central, provincial e distrital no sucesso da reforma, encorajando o alargamento da base de apoio através da implementação de mecanismos participativos.

Desafios

O Programa da Reforma do Sector Público (RSP), enquadra-se na estratégia mais ampla do Plano de Ação para a Redução da Pobreza Absoluta (PARPA). Um dos pilares deste plano é promover a boa governação. Com efeito, a pobreza no quadro deste instrumento é definida numa perspectiva ampla e inclui, para além das medidas econometrias, fatores como o limitado acesso aos serviços, a exclusão no processo de tomada de decisões, exposição à corrupção, a falta de participação entre outros. Os desafios estabelecidos no pilar da boa Governação estão sumariados da seguinte forma:

1. Melhorar o modelo democrático, através do desenvolvimento de uma democracia participativa, abrindo o espaço para a participação e intervenção de grupos de interesse da sociedade civil;
2. Fortalecer o funcionamento do Parlamento, órgãos locais do Estado e o Desenvolvimento Municipal;
3. Fortalecer a capacidade do Governo de formular e gerir políticas públicas, promover a descentralização, a transparência e a prestação de contas;
4. Fortalecer as instituições públicas e o seu respectivo pessoal por forma a melhorar a prestação de serviços;
5. Fortalecer o Distrito como unidade de planificação;
6. Promover a legalidade, justiça e a sociedade civil;
7. Resolver as questões ligadas ao HIV-SIDA, género, segurança alimentar, meio ambiente e tecnologias de informação.

O programa da Reforma Sector Público é uma estratégia que contribui de forma significativa para a materialização dos objectivos da política nacional de redução da pobreza absoluta. A RSP operacionaliza o PARPA, no sentido de orientar o conjunto das organizações públicas a prestar serviços de qualidade, cada vez mais próximos do cidadão; a promover uma cultura pública baseada na integridade, transparência e prestação de contas; a promover uma democracia participativa; e a combater a corrupção e garantir o fortalecimento do Estado de Direito.

Para orientar política e metodologicamente a Reforma do Sector Público, o Governo criou, através do Decreto Presidencial 5/2000 de 20 de Março, a Comissão Inter-Ministerial para a Reforma do Sector Público - CIRES. A CIRES é assistida pela Unidade Técnica da Reforma do Sector Público - UTRES, criada pelo Decreto do Conselho de Ministros 6/2000 de 4 de Abril. A Estratégia Global da Reforma do Sector Publico é o documento político orientador da reforma no País, tendo a sua relevância e actualidade sido reafirmadas durante a avaliação da Fase I, levada a cabo em 2005.

Visão da Reforma

A visão da Reforma, tal como definida na Estratégia Global da Reforma do Sector Publico (2001-2011) é a construção de um sector público que seja:

1. Centrado nas seguintes funções representativas, políticas, reguladoras, normativas e de avaliação de resultados;
2. Aberto e atento as relações económicas com o exterior e actuante no apoio ao sector privado nacional;
3. Transparente, tanto no que diz respeito a utilização dos bens e recursos públicos, quanto ao que se refere aos procedimentos e avaliação de resultados;
4. Ágil, descentralizado, desburocratizado, simplificado, competitivo e voltado para a qualidade dos serviços que deve prestar, sendo estes prestados o mais próximo possível dos utentes dos serviços públicos;
5. Democratizado, com alto grau de institucionalização de formas participativas e de atendimento das colocações que lhe sejam feitas pelos cidadãos, individualmente, ou enquanto representantes de organizações da sociedade civil;
6. Dotado de pessoal qualificado, profissionalizado e preparado para a mudança; com alto sentido de servidor público e de efectividade e responsabilidade;
7. Intransigente no combate às práticas corruptas.

Objectivo e Fases da Reforma

O Objectivo Geral da Reforma O Objectivo Geral da Reforma, tal como estabelecido na Estratégia Global, 2001-2011, define que o sector público:

(1) venha a ser um conjunto articulado de organizações públicas dotadas de recursos humanos qualificados e motivados para as respectivas funções e que:

1. funcione adequadamente;
2. gere processos de políticas apropriados;
3. preste serviços indispensáveis de forma descentralizada;
4. atue de modo participativo e transparente, seja efectivo nas ações de prevenção e combate a corrupção, aplique processos administrativos e de prestação de serviços simples, modernizados e eletivos.

(2) contribua de um modo necessário, selectivo, eficiente e efetivo para:

1. a erradicação da pobreza absoluta através do apoio operacional ao PARPA;
2. a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e do seu ambiente;
3. o desenvolvimento sustentável.

Fases da Reforma

A Estratégia Global da Reforma do sector Público, consiste de um plano de dez anos (2001-2011), dividido em duas fases:

A primeira (2001-2005) cujo foco foi criar as condições básicas para a transformação do sector público, nomeadamente:

1. A mobilização política e o apoio público a reforma; 4 / 6 Reforma do Sector Público
2. a capacitação das instituições públicas a nível nacional e local para gerir a implementação da reforma;
3. a criação da base legal, metodológica e das ferramentas e instrumentos necessários a orientação da reforma;
4. a mobilização de fundos.

A segunda fase (2006-2011), tem por objectivo aprofundar as reformas iniciadas durante a primeira fase, ajustando-as as prioridades actuais do Governo, com especial destaque para o desenvolvimento de Instituições Públicas racionalizadas e integradas prestando serviços de qualidade ao cidadão. A Estratégia Global da Reforma do Sector Público, estabelece seis componentes para as quais foram definidas acções estratégicas, lançadas durante a Fase I.

As seis componentes da Reforma do Sector Público e respectivas acções estratégicas

Componente	Actividade Estratégica
1 - Racionalização e descentralização de estruturas e processos de prestação de serviços	Ações de Impacto Imediato: <ul style="list-style-type: none">- Análise Funcional e Reestruturação- Descentralização e Desconcentração- Balcões de Atendimento Único- Gestão da Mudança
2 - Gestão de Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none">- Estudo da Macro-Estrutura do Governo Central- Governo Eletrónico
3 - Profissionalização dos Funcionários do Sector Público	<ul style="list-style-type: none">- Desenvolvimento do Sistema de Formação em Administração Pública;- Desenvolvimento da Gestão Estratégica dos Recursos Humanos da Função Pública;- Reforma Salarial;
4 - Melhoria da Gestão Financeira e da	<ul style="list-style-type: none">- Reforma do Sistema de Administração

Prestação de Contas	Financeira do Estado; - Reforma do Sistema de Aquisições do Estado; Reforma do Sector Público
5 - Boa Governação e Combate a corrupção	- Estratégia Anti-corrupção; - Implementação da Reforma do Sector Público - Pesquisa de base sobre boa governação e combate a corrupção - Reforma do Judiciário
6 - Gestão da Reforma	- Criação da CIRES e UTRES - Criação das Unidades Técnicas de Apoio e Coordenação da reforma na província, distrito e posto administrativo

4. ISAP – INTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Telefone: +258 21 417549

Telefax: +258 21 417551 **Celular** : 82 40 97 86 5

Av. Vlademir Lenine, nº 1985, 5º andar

Maputo- Moçambique - www.isap.gov.mz

Direção-Geral: Sr Almiro Lobo

Missão do ISAP

Capacitação em administração pública de dirigentes e quadros em funções de direcção e chefia e a elevação da capacidade de liderança, qualificação académica e técnico-profissional dos funcionários em exercício a administração pública, com vista à boa governação

Principais objetivos

- Contribuir para a elevação do nível de formação técnico-profissional e de profissionalização dos funcionários do Estado;
- Contribuir para o processo da reforma e modernização do sector público, favorecendo a transformação dos sistemas de gestão e administração do Estado, resultado da formação aliada à investigação teórica, reflexiva e prática, susceptível de aplicação imediata nos sectores de proveniência dos formandos;
- Organizar cursos oficiais, credenciados e acreditados nos termos da lei, de elevada qualidade e correspondentes aos graus académicos estabelecidos na lei 5/2003, de 21 de janeiro do ensino Superior, bem como cursos executivos e outros cursos de curta duração e certificados, visando satisfazer necessidades específicas do sector público;
- Criar e organizar cursos de natureza diversa, concretamente cursos de especialização, de extensão e de actualização, com conteúdos definidos pelos órgãos do Governo e com relevância por definida, em termos de acesso e progressão nas carreiras profissionais.

Formação Profissional Superior em Administração Pública

No cumprimento da sua missão de formação e capacitação em administração pública de dirigentes e quadros em funções de direcção e chefia assim como de elevação da capacidade de liderança, qualificação académica e técnico profissional dos funcionários em exercício na administração pública aos vários níveis com vista à boa governação, o instituto superior de administração pública (isap) vai levar a cabo no presente ano de 2008 quatro tipos de cursos, nomeadamente:

1. Certificado Profissional Superior em Administração Pública do Tipo 1 (CPSAP 1), destinado a funcionários públicos exercendo cargos de direcção e chefia e técnicos superiores em exercício no Aparelho do Estado, como habilitações literárias mínimas de licenciatura. Este curso tem a duração de 9 meses.
2. Certificado Profissional Superior em Administração Pública do Tipo 2 (CPSAP 2), para funcionários públicos exercendo cargos de direcção e chefia e técnicos médios em exercício no Aparelho do Estado, como habilitações literárias mínimas de 12ª classe ou equivalente. Este curso tem a duração de 9 meses.
3. Bacharelato Profissional em Administração Pública (BPAP) para os funcionários públicos que tenham concluído o CPSAP2. Este curso tem a duração de 18 meses (2 anos).

4. Pós-Graduação Profissional Superior em Administração Pública (PGPAP), para funcionários públicos que tenham concluído o CPSAP 1 com média final igual ou superior a 14 valores. Este curso tem a Duração de 5 meses.

Vagas

São 210 vagas disponíveis para os cursos de 2008, sendo 30 para cada uma das turmas, como se pode ver abaixo:

- CPSAP1 – 2 turmas – 60 vagas;
- CPSAP2 – 3 turmas – 90 vagas;
- PGPAP – 1 turma – 30 vagas;
- BPAP1 – 1 turma – 30 vagas .

Durante o ano de 2008, o ISAP poderá abrir cursos respondendo a solicitações de instituições públicas para formação de seus funcionários mediante acordos prévios.

Objetivos dos Cursos

Os cursos de formação superior profissional em Administração pública oferecidos pelo ISAP têm um enquadramento holístico, cobrindo aspectos teóricos, técnicos, funcionais e analíticos, assim como aspectos específicos do Sector Público e do Desenvolvimento, com vista a apetrechar o funcionário com as capacidades necessárias para empreender a responsabilidade da gestão no Sector Público.

O CPSAP: tanto do Tipo 1 como do Tipo 2, visa a criação de uma "linguagem comum" no seio da Administração Pública Moçambicana, fornecendo uma visão geral, teórica e prática, da gestão no sector público.

O BPAP: tem por objectivo fornecer ferramentas teórico-práticas de gestão aos níveis conceptual e operacional do funcionamento do sector público, cobrindo aspectos técnicos, funcionais e analíticos, bem como aspectos específicos do sector público e do desenvolvimento. O BPAP visa ainda fornecer conhecimentos básicos em organização de serviços, políticas de desenvolvimento de recursos humanos, gestão económico-financeira e o processo de planificação nas instituições públicas, potenciando os quadros com conhecimentos e habilidades básicos em ciências sociais, políticas e de gestão para permitir o enquadramento dos problemas da Administração Pública e a respectiva identificação de soluções viáveis.

O PGPAP: tem por objectivo garantir que os quadros dirigentes e técnicos superiores da Administração Pública, detentores do CPSAP1 e de Licenciatura Profissional Superior em

Administração Pública desenvolvam competências de análise crítica, pensamento estratégico, busca e uso de informações para a tomada de decisões, contribuindo para a melhoria do desempenho individual e institucional no âmbito da Reforma do Sector Público.

Conteúdos dos Cursos

Os conteúdos dos cursos de formação superior profissional em Administração pública distribuem-se por módulos, em cada curso conforme mostram as tabelas a seguir:

CPSAP 1

Nome do Módulo	Código
Moçambique: História, Política e Cultura	M0: MHPC
Governança e Políticas Públicas	M1: GPP
Planificação Estratégica	M2: PE
Recursos Humanos e Liderança	M3: RHL
Economia e Gestão Financeira	M4: EGF
Desenvolvimento Organizacional	M5: DO
Gestão da Informação e Comunicação	M6: GIC
Desenvolvimento Local	M7: DL

CPSAP 2

Nome do Módulo	Código
Moçambique: História, Política e Cultura	M0: MHPC
Desenvolvimento Organizacional	M1: DO
Gestão da Informação e Comunicação	M2: GIC
Governança e Políticas Públicas	M3: GPP
Planificação	M4: P
Gestão de Recursos Humanos	M5: GRH
Economia e Finanças Públicas	M6: EFP
Desenvolvimento Local	M7: DL

PGPAP

Nome do Módulo	Código

Módulo Introdutório	M0: MI
Organização e Liderança	M1: OL
Gestão Estratégica	M2: GE
Políticas Públicas	M3: PP
Gestão de Recursos Humanos	M4: GRH

BPAP

	Código
Módulos do BPAP1	
Metodologia de Investigação em Ciências Sociais	M0: MICS
Métodos Quantitativos	M1: MQ
Teoria Geral do Estado	M2: TGE
Economia do Desenvolvimento I	M3: ED I
Sociologia do Desenvolvimento I	M4: SD I
História das Ideias Políticas I	M5: HIP I
Gestão de Projectos no Sector Público	M6: GPSP
Psicossociologia das Organizações	M7: PO

Módulos do BPAP2	Código
Direito Administrativo	M8: DA
Gestão de Sistemas de Informação	M9: GSI
Gestão Financeira e Patrimonial	M10: GFP
Economia do Desenvolvimento II	M11: ED II
Sociologia do Desenvolvimento II	M12: SD II
Gestão de Recursos Humanos II	M13: GRH II
História das Ideias Políticas II	M14: HIP II
Ética na Administração Pública	M15: EAP

Critérios para ingresso aos cursos do ISAP

Para os cursos do ISAP só se aceitam candidatos propostos pelas instituições públicas onde se encontram a trabalhar como funcionários efectivos.

- A selecção dos funcionários para candidatos aos cursos do ISAP é da responsabilidade das instituições em que estes estejam afectos, tendo em conta o plano de formação da instituição e ao mérito profissional destes.
- O ISAP faz a selecção dos candidatos para preenchimento das vagas disponíveis para cada curso seguindo os seguintes critérios:

a) Grau académico;

b) Dos cargos de direcção e chefia mais altos aos funcionários que exercem funções de assessoria (2ª linha de liderança);

c) Anos de serviço no sector público.

Datas de Candidatura e Inscrição aos Cursos

As instituições públicas interessadas em apresentar candidatos devem dirigir uma carta ao ISAP solicitando a inscrição dos seus funcionários, com indicação do curso a que estes se candidatam tendo em conta o seu nível académico, até ao dia 21 de Janeiro de 2008.

Os candidatos propostos pelas instituições devem adquirir e preencher as Fichas de Candidatura e submetê-las ao ISAP, até ao dia 25 de Janeiro de 2008.

O ISAP vai publicar as listas dos candidatos apurados para a frequência dos referidos cursos, a ter lugar nas instalações do ISAP no presente ano, até ao dia 31 de Janeiro de 2008.

As inscrições dos candidatos apurados e o respectivo pagamento das propinas vão decorrer nos seguintes períodos, conforme o curso para o qual os candidatos tenham sido admitidos:

Curso	Período da Inscrição
6º CPSAP1	01 a 06 de Fevereiro de 2008
5º CPSAP 2	26 a 28 de Fevereiro de 2008
1º BAPAP	24 a 26 de Março de 2008
2º PGPAP	28 a 30 de Abril de 2008
6º CPSAP 2	28 a 30 de Abril de 2008
7º CPSAP1	23 a 25 de Junho de 2008
7º CPSAP 2	29 a 31 de Julho de 2008

Valor das Propinas por Curso

Curso	Valor por módulo	Valor total por curso
CPSAP 1	2.100,00 MT	16.800,00 MT
CPSAP 2	1.050,00 MT	8.400,00 MT
BPAP	1.250,00 MT	10.000,00 MT
PGPAP	2.625,00 MT	10.500,00 MT

Modalidades de Pagamento das Propinas

- Em todos os cursos, o pagamento das propinas poderá ser efectuado em duas modalidades:
- Pagamento do valor total do curso no acto da inscrição ao curso;
- Pagamento do valor correspondente a um módulo, uma semana antes da data do início desse módulo.

Possibilidades de Progressão

Curso	Grau adquirido	Condição de progressão	Curso seguinte
CPSAP 1	Certificado Profissional Superior	14 valores ou mais	PGPAP
CPSAP 2	Certificado Profissional Superior	14 valores ou mais	Bacharelato Profissional em Administração Pública
PGPAP	Diploma de Pós-Graduação	14 valores ou mais	Mestrado

5. COOPERAÇÃO SUL-SUL

O crescimento econômico sustentado, a sustentabilidade política e o aprimoramento das políticas públicas nacionais têm permitido ao país reduzir gradativamente suas desigualdades regionais e sociais, criando a plataforma para uma atuação mais pró-ativa no exterior, baseada no compartilhamento de conhecimentos e de experiências bem-sucedidas de desenvolvimento.

Essa atuação mais assertiva na arena internacional baseia-se, de um lado, no longo exercício de aprendizado obtido em projetos de cooperação técnica recebida do exterior, que resultou na formação de entidades modelares no país. Essas entidades passaram a atuar, em dado momento, como base para a oferta de cooperação técnica brasileira a países em desenvolvimento. De outro lado, as vantagens comparativas do Brasil frente a outros atores da cooperação internacional, seja em termos de localização geográfica, como também em função de herança cultural e de desafios comuns no campo social e econômico, igualmente têm favorecido a ampliação da cooperação sul-sul do Brasil. Enfim, a conjunção dos referidos antecedentes tem transformado o Brasil em importante referência mundial no campo da cooperação internacional para o desenvolvimento.

Neste contexto, o Presidente Lula determinou ao Ministério das Relações Exteriores a ampliação, a partir de 2003, da cooperação técnica horizontal do Brasil como importante instrumento de adensamento das relações do Brasil com países em desenvolvimento, em linha com o compromisso do país de assumir maiores responsabilidades no sistema internacional. Para tanto, o Chanceler Celso Amorim tem viabilizado a expansão das atividades da ABC, por meio de aumento do orçamento da Agência e alocação de recursos humanos. A expansão da rede de Embaixadas do Brasil no exterior converge para o sucesso dessa estratégia.

A troca de experiências e de conhecimentos, objetivo último da cooperação técnica, e que materializa o sentimento de solidariedade recíproca entre os povos, certamente beneficia não somente os países recipiendários da cooperação brasileira, mas também o Brasil, já que nesse processo ninguém sabe tanto que não tenha algo a aprender, nem tão pouco que não tenha algo a assinar. Os projetos de cooperação técnica revelam-se eficientes promotores de desenvolvimento.

A estratégia de cooperação técnica prestada pelo Brasil está centrada no fortalecimento institucional de nossos parceiros, condição fundamental para que a transferência e a absorção de conhecimentos sejam realmente efetivadas. Sem fins lucrativos e desvinculada de interesse comerciais, a cooperação técnica sul-sul pretende compartilhar nossos êxitos e melhores práticas nas áreas demandadas pelos países parceiros, sem imposições.

A ABC tem buscado implantar, desde 2008, uma nova estratégia de ação para a cooperação sul-sul do Brasil, que privilegia a concepção, sempre que havendo condições para tanto, de projetos “estruturantes” no lugar da reprodução automática do modelo tradicional de projetos pontuais. Os ditos projetos estruturantes oferecem diversas vantagens para a cooperação brasileira e, principalmente, para os países beneficiários: aumenta-se o impacto social e econômico sobre o público-alvo da cooperação; logra-se assegurar maior sustentabilidade dos resultados da cooperação do Brasil; facilita-se a mobilização de instituições brasileiras para a implementação de diferentes componentes dos

projetos; e cria-se espaço para a mobilização de parcerias triangulares com outros atores internacionais.

O Brasil mantém relações de cooperação técnica com a América latina, Caribe e África, com atuações na Ásia (Timor Leste em destaque), Oriente Médio (Líbano e Territórios Palestinos) e Oceania. Os custos operacionais da cooperação brasileira são reduzidos, sobretudo porque as ações de capacitação são realizadas, em sua maioria, por especialistas disponibilizados por instituições públicas nacionais. Não obstante, a ABC tem mantido um contato cada vez mais freqüente com entidades da sociedade civil organizada, na intenção de ampliar o leque de oportunidades da cooperação horizontal brasileira. Em 2008, a ABC aprovou e conduziu a execução de 236 projetos e atividades pontuais de cooperação técnica sul-sul, em benefício de 58 países em desenvolvimento. A cooperação técnica sul-sul bilateral do Brasil se concentra nas áreas de agricultura (incluindo produção agrícola e segurança alimentar), formação profissional, educação, justiça, esporte, governo eletrônico, saúde, meio-ambiente, tecnologia da informação, prevenção de acidente de trabalho, desenvolvimento urbano, biocombustíveis, transporte aéreo e turismo. Novas áreas temáticas estão contempladas em projetos/atividades de concepção recente, tais como cultura, comércio exterior e direitos humanos.

Nos últimos cinco anos, foram destinados cerca de US\$ 60 milhões a projetos com países da América Latina, Caribe, África e Ásia. Em 2008, a carteira de projetos sul-sul da ABC somou US\$ 28 milhões, tanto para projeto em execução, quanto para projetos em fase final de negociação. Desse total, 43% estão direcionados para a África. Para os anos de 2009-2011, a ABC, te uma carteira de US\$ 38,7 milhões para 23 países africanos e de US\$ 33,4 milhões para 23 países da América Latina e Caribe, além de ações pontuais em outras regiões.

ABC - Agência Brasileira de Cooperação

A Agência Brasileira de Cooperação (ABC), que integra a estrutura do Ministério das Relações Exteriores (MRE), tem como atribuição negociar, coordenar, implementar e acompanhar os programas e projetos brasileiros de cooperação técnica, executados com base nos acordos firmados pelo Brasil com outros países e organismos internacionais. Para desempenhar sua missão, a ABC se orienta pela política externa do MRE e pelas prioridades nacionais de desenvolvimento, definidas nos planos e programas setoriais de Governo.

Diretrizes para a Cooperação Sul-Sul

1. Princípios

- a. *Demand-driven*: a cooperação tem que nascer a partir das demandas do país beneficiário
- b. Concordância com prioridades nacionais e realidades locais
- c. *Ownership*
- d. Responsabilidade compartilhada
- e. Complementaridade
- f. Transparência
- g. Efetividade (objetivos x resultados)
- h. Eficiência (uso racional dos recursos)
- i. Visibilidade das ações
- j. Sustentabilidade das ações

2. Desafios
 - a. Gestão eficaz e eficiente de recursos
 - b. Estabelecer procedimentos e definir claramente papéis e responsabilidades
 - c. Estabelecer sistema de monitoramento e avaliação
 - d. Estabelecer metodologias de acordo com as realidades locais
 - e. Harmonizar os interesses dos diferentes atores
3. Riscos
 - a. Possíveis diferenças de prioridades, critérios, princípios, práticas e procedimentos entre os parceiros que podem inviabilizar ou atrasar a coordenação entre países
 - b. Dificuldade de sincronizar a mobilização de recursos financeiros entre os parceiros
4. Lições Aprendidas
 - a. Os países envolvidos devem estar igualmente comprometidos com a cooperação
 - b. Países com história e cultura similares e, se possível, mesmo idioma, tendem a obter resultados mais significativos
 - c. Deve ser evitada a replicação de projetos exitosos em caráter Norte-Sul, sem levar em consideração aspectos históricos, culturais e econômicos dos países beneficiários.
 - d. Necessidade de nivelamento de conhecimentos
 - e. O conhecimento a ser compartilhado deve ser sistematizado para facilitar a absorção por parte do país recipiendário.

6. HISTÓRICO DA COOPERAÇÃO ENAP - MOÇAMBIQUE

Em novembro de 2008, a presidente da ENAP foi a Moçambique para participar de reuniões com autoridades locais com o objetivo de identificar possíveis áreas de intercâmbio, bem como definir o escopo e as bases de funcionamento de uma eventual cooperação entre os dois países na área de capacitação de servidores públicos.

Como preparação para a visita da Presidente da ENAP no ano passado, Moçambique nos enviou o documento **"Cooperação entre Moçambique e Brasil no Domínio da Administração Pública" (ANEXO II)** que apresenta as áreas prioritárias de cooperação com o Brasil. Algumas destas demandas foram redirecionadas para Secretaria de Gestão (SEGES) e Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para que eles avaliassem a sua capacidade de atendimento.

Durante a visita, a Presidente da ENAP teve encontros com as seguintes autoridades:

1. Secretário Permanente do Ministério da Função Pública e com o Diretor Nacional de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Estado, Sr. António Tchamo. Foram apresentados os seguintes tópicos:
 - Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos;
 - Sistema Eletrônico de Informação de Pessoal;
 - Revisão do Sistema de Carreiras e Remuneração;
 - Revisão do Sistema de Formação em Administração Pública;
 - Bolsas de Estudo para curta e longa duração;

- Formação (em várias matérias) de formadores da função pública moçambicana.
2. Visita ao ISAP – Instituto Superior de Administração Pública (ISAP) e reunião com seu diretor-geral e com a Diretora do Instituto de Formação em Administração Pública e Autárquica de Maputo. Foram debatidos os seguintes tópicos:
- Gemelagem entre o Instituto Superior de Administração Pública e a Escola Nacional de Administração Pública;
 - Reforma Curricular do Sistema de Formação em Administração Pública;
 - Tutoria de Teses de Mestrado em Administração Pública;
 - Capacitação de formadores do ISAP, por meio de sua especialização (mestrado e doutoramento), bem como de formadores dos IFAPAs – Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica;
 - Organização do Primeiro Congresso Nacional de Administração Pública, subordinado ao tema: Iniciativas Inovadoras na Prestação de Serviços no âmbito da Reforma do Sector Público;
3. Encontro com a Ministra da Função Pública. Foram abordados os seguintes temas:
- Histórico das Relações de Cooperação entre Moçambique e Brasil;
 - Áreas prioritárias de Cooperação no domínio da Administração Pública;

A Ministra destacou as seguintes áreas prioritárias:

- Profissionalização da administração pública: uso de educação a distância para a formação básica, atuação dos IFAPAs para distritos e províncias e do ISAP para o governo central; emprego da educação a distância para a formação de lideranças em todo o território nacional;
- Implantação dos sistemas estruturantes (carreiras e informação de pessoal para a consolidação da segunda fase da reforma do setor público).

No que se refere à formação, a Ministra propôs como linhas principais para a cooperação:

- a) Trazer formadores para Moçambique;
- b) Incentivar os melhores com cursos no Brasil;
- c) Uso de educação a distância;

No que se refere à consolidação dos sistemas, destacou:

- a) Gestão de recursos humanos;
- b) Desenvolvimento da capacidade de avaliação;

Considera importante eventual apoio da ENAP na organização do 1º Congresso sobre Iniciativas Inovadoras na Prestação de Serviços no âmbito da Reforma do Sector Público, que deverá ocorrer no máximo até abril de 2009¹. Os parceiros atuais do governo moçambicano na área de reforma do setor público são: Grã Bretanha, Irlanda e Suécia. O Embaixador brasileiro comprometeu-se a analisar novos parceiros como os Estados Unidos e o Banco Mundial.

¹ A ENAP não conseguiu viabilizar o apoio a esta atividade, mas o evento será realizado em Maputo nos dias 05 e 06 de junho. A delegação da ENAP participará deste evento

A Ministra manifestou interesse em assinar memorando de entendimento com o Ministério do Planeamento no primeiro trimestre de 2009.

4. Visita a Unidade Técnica da Reforma do Sector Público (UTRESP). Foram apresentados:
 - Programa da Reforma do Setor Público, Fase II;
 - Profissionalização da Função Pública;
 - Modelo de Excelência e Cartas de Serviços na Função Pública Moçambicana;

A. Possibilidades de atuação da ENAP na cooperação com Moçambique

a) Há demandas de cooperação dirigidas mais concretamente às Secretarias de Gestão, de Recursos Humanos e eventualmente também à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI). Já houve missão da unidade de reforma (UTRESP) à SEGES, quando conheceram o Gespública. No que se refere à SRH, as áreas prioritárias seriam sistema de carreiras e gestão de desempenho. Envolvendo SRH e SLTI, há demanda para apoio ao desenvolvimento do sistema de informações de pessoal.

b) Visando atender às demandas da Ministra e as conversas com o ISAP, a ENAP poderia:

1. Organizar programas de formação de formadores tanto para ensino presencial como para ensino a distância;
2. Oferecer cursos sob medida a serem ministrados em Moçambique ou no Brasil sobre temas relacionados às prioridades elencadas pela Ministra e por seus secretários ou pelo diretor do ISAP (como liderança, atendimento ao público, gestão de pessoas, diretrizes para gestão de carreiras, gestão de desempenho, entre outros);
3. Avaliar as condições para programas de educação a distância (combinação de uso de internet quando possível com outros meios como vídeos e material impresso), desenhar um projeto e formar tutores;
4. Apoiar a organização do congresso Iniciativas Inovadoras na Prestação de Serviços no âmbito da Reforma do Sector Público, compartilhando a experiência da ENAP na organização do Prêmio de Inovação e da criação do banco de soluções;
5. Estabelecer uma parceria com o ISAP;
6. Receber estagiários do ISAP para acompanhar o desenvolvimento de cursos pela ENAP para contribuir para a formação para o desenho de programas de formação.

Durante a visita da delegação de Moçambique a ENAP no dia 06 de maio de 2009, foi identificado **o interesse também nos cursos de formação de carreiras da ENAP e na possibilidade de realização de pesquisas em temas comuns aos dois países.**

c) Vagas em cursos presenciais no Brasil e em cursos a distância da ENAP serão também oferecidos a Angola, Guiné-Bissau, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa - PALOPs) e Timor-Leste. Se possível, vagas nos cursos presenciais em Moçambique poderão ser ofertados a estes países também.

B. Financiamento do Projeto

A Agência Brasileira de Cooperação – ABC financiará a cooperação com Moçambique. O projeto deverá ser dividido em duas fases, cada uma com um prazo de execução entre 12 e 18 meses. Para a Fase I, a ABC poderia disponibilizar a quantia aproximada de US\$ 600.000,00 (seiscentos mil dólares) e, na Fase II, até US\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil dólares). **Neste momento, todos os esforços seriam direcionados para a viabilização da Fase I do projeto.**

A ABC arcará com os custos de passagens aéreas, transporte terrestre, diárias de servidores da ENAP e de consultores e honorários de consultores.

A ENAP arcará com a manutenção dos salários de seus servidores, elaboração de material didático, logística e material de apoio das atividades realizadas no Brasil, matrículas e material didático de seus cursos presenciais e a distância, intercâmbio de publicações.

A ISAP arcará com a manutenção dos salários de seus servidores, elaboração de material didático, logística e material de apoio das atividades realizadas em Moçambique, intercâmbio de publicações.

C. Capacidade de execução da ENAP

No ANEXO VII – Apresentação Institucional da ENAP, são apresentadas as linhas gerais da atuação da Escola na implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, bem como os números de capacitações realizadas nos últimos anos. Neste contexto, haverá a necessidade de priorização das demandas, visto que a ENAP teria dificuldades em atender simultaneamente a todas as demandas de cooperação prestada e ainda cumprir com as suas metas de capacitação de servidores públicos brasileiros.

Desta forma, a delegação deverá estar atenta à priorização de atividades para as Fases I e II do projeto, bem como para propor uma boa distribuição de atividades entre os diversos setores da ENAP para evitar a sobrecarga das equipes.



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DA FUNÇÃO PÚBLICA

GABINETE DA MINISTRA

Cooperação entre Moçambique e Brasil no Domínio da Administração Pública

1. Contextualização: O que foi a Cooperação com o Brasil no Passado

As relações de cooperação, no domínio da administração pública, entre Moçambique e Brasil datam de há longa data, tendo atingido o seu ponto mais alto na década de 90 quando da **elaboração dos diferentes sistemas de gestão estratégica dos recursos humanos do Estado**, nomeadamente, Sistemas: de Carreiras e Remuneração (SCR), de Informação de Pessoal (SIP), de Formação em Administração Pública (SIFAP) e Nacional de Gestão de Recursos Humanos (SNGRH).

O processo de elaboração, destes importantes sistemas de gestão estratégica de recursos humanos do Estado, foi implementado com base numa cooperação triangular entre Moçambique, Brasil e Suécia. **O Brasil prestou a assistência técnica**, indispensável a este processo, através da Fundação de Desenvolvimento Administrativo do Estado de São Paulo (FUNDAP). Por seu lado, a Suécia providenciou o apoio financeiro, através da Agência Sueca para o Desenvolvimento Internacional (ASDI).

A **formação de recursos humanos**, através de cursos de curta e longa duração, sob forma de **atribuição de bolsas de estudo**, foi uma das componentes integrantes desta cooperação triangular. É de referir que grande parte dos especialistas que Moçambique tem actualmente, especialmente no domínio da administração pública, são produto desta cooperação.

Em resultado de vários factores, a partir de princípios do ano 2000 houve um abrandamento e esmorecimento das relações de cooperação com o Brasil neste domínio, havendo, por isso necessidade de a revitalizar.

2. Situação Actual

O Ministério da Função Pública (MFP) foi criado, por Decreto Presidencial n.º 13/2007, de 16 de Outubro, como o órgão do Estado que, de acordo com os princípios, objectivos, políticas e prioridades definidas pelo Governo, **dirige a gestão estratégica e a fiscalização da administração pública e função pública**. O surgimento do Ministério da Função Pública simboliza a importância que o Governo atribui ao processo de Reforma do Sector Público (RSP), na medida em que este órgão é, também, responsável pela **gestão da Reforma do Sector Público**.

De entre outras, o Ministério da Função Pública tem a missão e é responsável por:

- Desenvolvimento da Política e Estratégia Integradas de Gestão de Recursos Humanos do Aparelho do Estado;
- Capacitação dos Recursos Humanos do Estado por forma a assegurar a crescente qualidade dos serviços prestados ao cidadão pelos funcionários e demais servidores do Estado.

O Programa da fase II da Reforma do Sector Público tem como lema: **“O funcionário a servir cada vez melhor ao cidadão”**. Assim, a **“profissionalização dos funcionários do Estado”** assume-se como uma das prioridades da fase II, tendo em vista o alcance do **Resultado 4: Melhorada a eficiência na gestão estratégica dos recursos humanos**.

De entre as várias actividades estratégicas, previstas no Programa da Reforma do Sector Público e cuja responsabilidade cabe ao Ministério da Função Pública, que concorrem para o alcance da melhoria da gestão estratégica dos recursos humanos do Estado, podemos destacar as seguintes:

- Revisão e actualização de Sistemas de Gestão Estratégica dos Recursos Humanos do Estado, nomeadamente: Sistema de Informação de Pessoal; Sistema de Carreiras e Remuneração; Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos e Sistema de Formação em Administração Pública;
- Formulação de novos Sistemas: de Gestão de Desempenho e;
- Aprovação da Política Salarial dos Funcionários do Estado.

Este processo tem em vista adequar estes sistemas á realidade actual da administração pública moçambicana, que está a passar por transformações decorrentes da política de descentralização e desconcentração de competências, tendo em conta os objectivos de desenvolvimento do país. Tem, também, em conta a necessidade de avaliação destes sistemas uma vez que já se passam 10 anos desde a sua aprovação.

Neste quadro, é de destacar que a aprovação da nova Política Salarial dos Funcionários do Estado irá implicar alguns ajustes nos diferentes Sistemas de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Estado.

No âmbito da capacitação institucional do Centro de Documentação e Informação de Moçambique (CEDIMO), o Brasil está a apoiar, através de assistência técnica, o processo de implementação e operacionalização do Sistema Nacional de Arquivos do Estado (SNAE). Por outro lado irá apoiar o processo de transformação do CEDIMO em Centro de Documentação da Administração Pública.

Estes processos têm em vista assegurar a produção, preservação e disseminação de informação sobre os serviços públicos, bem como o seu acesso pelos cidadãos, no âmbito da Boa Governação e Combate a Corrupção.

3. Perspectivas para o Futuro: Área Prioritárias

3.1. Assistência Técnica

Revisão/Actualização de Sistemas

Tendo em conta que os Sistemas de Gestão Estratégica dos Recursos Humanos da Função Pública moçambicana (Sistemas de: Carreiras e Remuneração, de Informação de Pessoal, de Formação em Administração Pública e Nacional de Gestão de Recursos Humanos) foram desenvolvidos e que o arranque da sua implementação contou com a assistência técnica do Brasil, o Ministério da Função Pública acredita que é crucial que este seja o parceiro preferencial na **assistência técnica** para o processo de revisão, actualização e divulgação dos sistemas supracitados.

É de referir que este processo de revisão/actualização/formulação está presentemente em curso através de : (i) Transferência de dados do SIP para o e-CAF e Consolidação do e-SIP e; (ii) Elaboração do Sistema de Gestão de Desempenho. Aqui vale a pena destacar que o Conselho de Ministros aprovou:

- O **Modelo Conceptual do Sistema de Gestão de Desempenho para Funcionários e Agentes do Estado**, em Dezembro de 2007;
- O **Subsistema Electrónico de Informação de Pessoal (e-SIP)**, através do Decreto n.º 54/2007, de 29 de Novembro;
- O **Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos**, através do Decreto nº 55/2007, de 29 de Novembro;
- A **Política Salarial de Médio Prazo**, em Setembro de 2008.

Reforma Curricular do SIFAP

No contexto da nova dinâmica da Administração Pública moçambicana e do estágio de desenvolvimento do país, cujo processo está baseado no Distrito, o Sistema de Formação em Administração Pública será revisto. Esta revisão irá centrar-se, fundamentalmente, na **Reforma Curricular** do Sistema de Formação em Administração Pública de forma a que preveja e permita uma ligação entre a formação ministrada pelos Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica (IFAPAs) de Lichinga, Beira e Maputo e a formação ministrada pelo Instituto Superior de Administração Pública (ISAP).

3.2. Formação e Capacitação

Bolsas de Estudo

Por outro lado, e porque Brasil e Moçambique tem realidades idênticas e partilham a mesma língua, e no âmbito da Cooperação Sul-Sul, pretendemos voltar a privilegiar e beneficiar do apoio deste país na capacitação e formação dos recursos humanos do Estado, particularmente em áreas ligadas a Administração Pública, através da participação em cursos de curta e longa duração beneficiando de **bolsas de estudo**. Numa primeira fase gostaríamos de solicitar, **por ano, 10 bolsas de estudo para cursos de curta duração e 5 para longa duração**.

3.3. Capacitação Institucional

Formação de Formadores

O SIFAP é um instrumento de gestão estratégica de recursos humanos do Estado, que visa a formação de nível médio para funcionários do Estado, através dos IFAPAs e a formação das lideranças da função pública, através do ISAP.

No âmbito da Reforma do Sector Público fase II, o funcionário do Estado deve assumir-se e deve ser visto como um dos pilares deste processo, na medida em que o objectivo é "Desenvolver Instituições Públicas Racionalizadas e Integradas, com um corpo de Funcionários Profissional, Prestando Serviços de Qualidade ao Cidadão". Assim, a formação dos recursos humanos do Estado, e sua consequente profissionalização, assume-se como uma das prioridades do governo.

Neste contexto, pretendemos que se estabeleça um **programa de formação (em várias matérias) de formadores da função pública moçambicana**, que serão responsáveis pela formação em cadeia de todos os funcionários públicos moçambicanos dos órgãos centrais e locais do Estado e dos órgãos Autárquicos. É de salientar que esta acção de formação teria um segundo objectivo: o de capacitar e fortalecer o desenvolvimento institucional do ISAP, na

medida em que docentes desta instituição de ensino fariam parte do corpo de formadores a serem capacitados no âmbito deste projecto.

Capacitação Institucional do ISAP

O Instituto Superior de Administração Pública, que é uma das Escolas de Governo, a par com os Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica, é responsável pela formação das lideranças da função pública Moçambicana, bem como pela formação profissionalizante de nível superior para os funcionários do Estado.

É neste contexto que acreditamos que a **gemelagem entre o Instituto Superior de Administração Pública e a Escola Nacional de Administração do Brasil (ENAP)**, será um mecanismo eficiente e sustentável de cooperação e capacitação institucional do ISAP.

O Instituto Superior de Administração Pública irá, em 2009, introduzir o curso de Mestrado Profissional em Administração Pública, para as áreas de Políticas Públicas e Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Esta medida enquadra-se na materialização da Visão do ISAP, documento aprovado pelo Conselho de Ministros em 2007, e que define a visão, missão e objectivos estratégicos desta instituição. Porque o ISAP não dispõe de capacidade institucional, pretende-se solicitar o apoio do Brasil, através da ENAP, por exemplo, para a componente de **Tutoria de Teses de Mestrado em Administração Pública.**

Por outro lado, pretende-se solicitar assistência para a capacitação de formadores do ISAP através da sua especialização (**mestrado e doutoramento**), bem como dos formadores dos IFAPAs.

Organização do Primeiro Congresso Nacional de Administração Pública

Moçambique, através do Ministério da Função Pública irá organizar, no primeiro trimestre de 2009, o Primeiro Congresso Nacional de Administração Pública subordinando ao lema: **Iniciativas Inovadoras na Prestação de Serviços no âmbito da Reforma do Sector Público.** Este Congresso pretende ser um veículo de disseminação de boas práticas e iniciativas inovadoras na prestação de serviços públicos enquadradas no âmbito da implementação da Reforma do Sector Público a todos os níveis de organização do Estado. Pretende, também, ser um mecanismo de aproximação entre as instituições públicas e o cidadão. Durante o congresso será organizada uma exposição e será realizado um concurso sobre iniciativas inovadoras na prestação de serviços.

Tendo em conta a experiência que o Brasil tem na organização de eventos desta natureza, o Ministério da Função Pública elege este como um domínio onde as relações de cooperação, entre ambos os países, possam ser consolidadas, através de apoio técnico.

Visitas de Troca de Experiência

No quadro da cooperação no domínio da Administração Pública, a componente de desenvolvimento institucional do Ministério da Função Pública, através da troca de experiências e boas práticas reveste-se de grande importância. A realização de visitas de troca de experiência e boas práticas constitui um mecanismo eficiente de capacitação e consolidação do papel e missão das instituições.

Neste contexto, acreditamos que a realização de **visitas de troca de experiência, de alto nível**, de uma delegação Moçambicana ao Brasil e de uma delegação Brasileira a Moçambique, seria uma mais valia no âmbito das nossas relações de cooperação no domínio da Administração Pública.

4. Resultados Esperados

- 1) Melhoria da capacidade institucional do Ministério da Função Pública**, visando melhorar o seu desempenho e assegurar o cumprimento da sua missão;
- 2) Estabelecimento de parcerias estratégicas que a curto/médio prazo resultem na assinatura de Memorandos de Entendimento e/ou Acordos de Cooperação.**

É neste contexto que **urge revitalizar as relações de cooperação entre Moçambique e o Brasil no domínio da Administração Pública.**

Maputo, Outubro de 2008