



REPÚBLICA DE ANGOLA

Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social

CONSELHO CONSULTIVO 2025

Valorização do Capital Humano na Administração Pública

Base Teórica

A valorização do capital humano é crucial para o desenvolvimento. Ela impulsiona o crescimento económico e social do país.

Objetivos Estratégicos

Investir no capital humano aumenta a produtividade. Melhora a qualidade dos serviços públicos e promove inovação.



Enquadramento

1 Plano de Desenvolvimento Nacional

ACH

2 Orçamento Geral do Estado

Garante o financiamento do programa em 2025.

3 Instrumentos de Gestão

ESTRATÉGIA ANGOLA 2050, ACH, PDN, RINAR



Capital Humano: Conceito Fundamental

Ativo Valioso

O capital humano é um activo essencial. Ele enriquece e agrega valor ao seu detentor.

Recurso Produtivo

É um recurso produtivo que impulsiona o crescimento.

Valorização Contínua

A valorização constante é crucial para o sucesso.



OS TRÊS EIXOS DA VALORIZAÇÃO

VALORIZAÇÃO DO CAPITAL

CAPITAL HUMANO
Formação

1

Remuneração

2

Avaliação de desempenho e reconhecimento do mérito

3



Fundamentos Teóricos: Adam Smith e Karl Marx

1

Adam Smith

Capital humano como factor de produção.

2

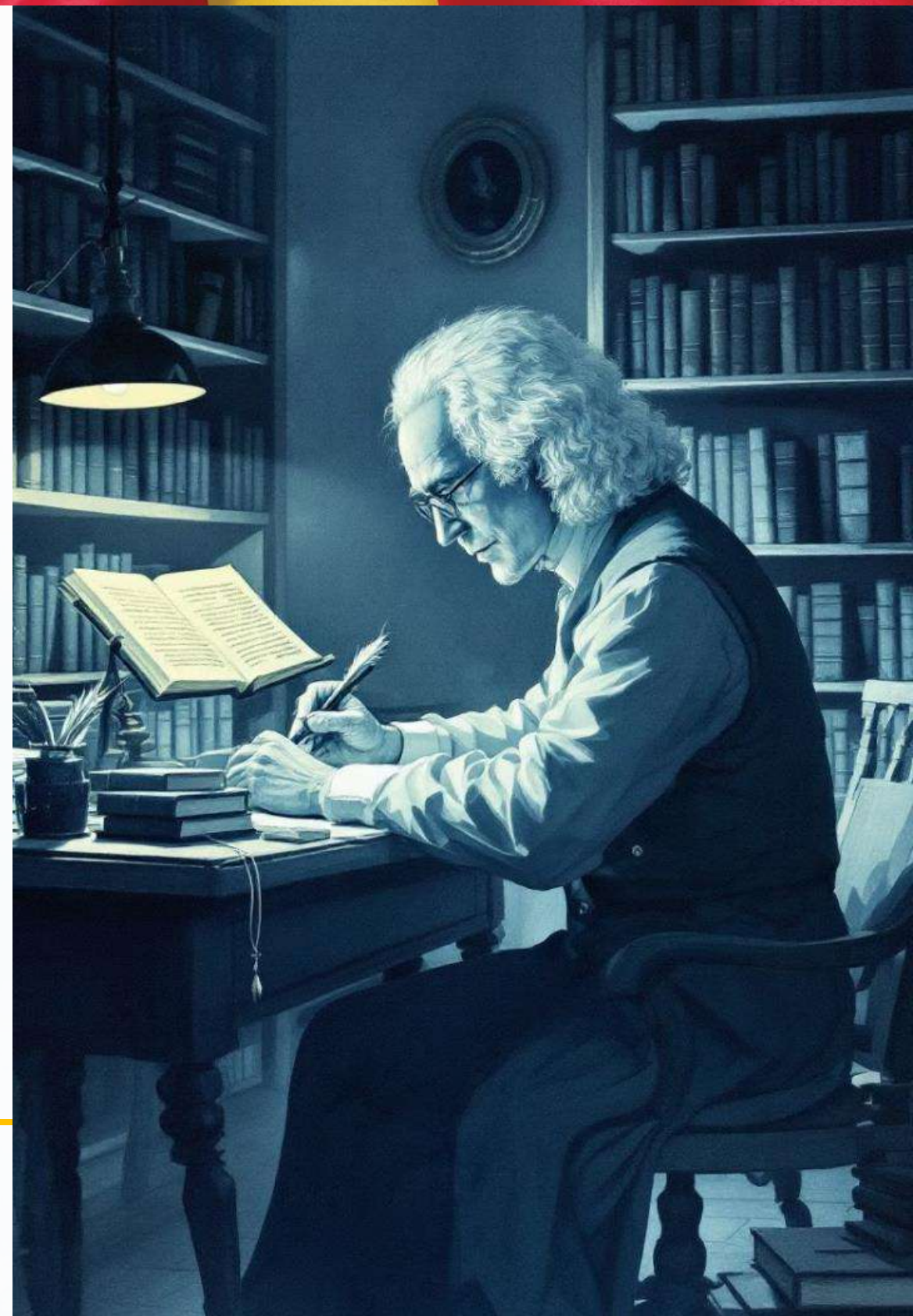
A Riqueza das Nações (1776)

Par de capital técnico e financeiro.

3

Karl Marx

Poder da mão-de-obra como riqueza.



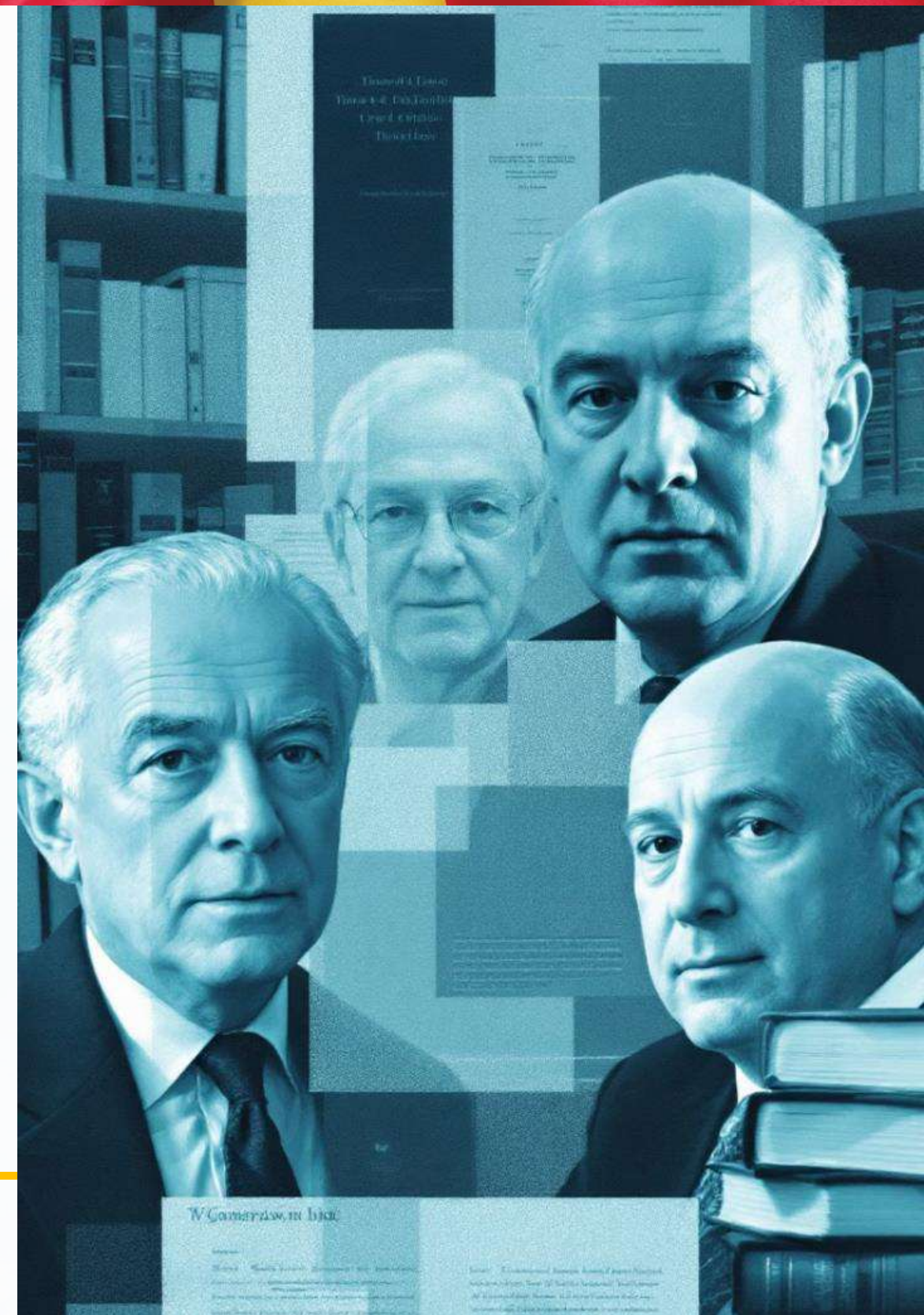
Fundamentos Teóricos: Século XX

1 Theodore Schultz

2 Artur Lewis

3 Gary Becker

Estudos de Theodore Schultz, Artur Lewis e Gary Becker aprofundaram as relações entre o investimento e o desenvolvimento do capital humano. Estes estudos destacaram a importância do investimento em educação e formação para o crescimento económico.



Investimento no Capital Humano em Angola : Investir nas Pessoas para o Crescimento : Uma Revisão dos Indicadores Nutricionais no Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022 (Portuguese)

DETAILS

Document Date	2021/01/01
Document Type	Report
Report Number	159018
Volume No	1
Total Volume(s)	1
Country	Angola,

DOWNLOADS

COMPLETE REPORT

Official version of document (may contain signatures, etc)

[Official PDF](#)

[TXT*](#)

Total Downloads** : 139

[Download Stats](#)

RELATED LINKS

[See documents related to the project\(s\)](#)

SUBSCRIBE TO EMAIL ALERTS

[Daily Updates of the Latest Projects & Documents](#)

Region This site uses cookies to optimize functionality and give you the best possible experience. If you continue to navigate this website beyond this page, cookies will be placed on your browser. To learn more about cookies, [click here](#).

Disclosure Date 2021-05-12



Conceito Abrangente de Capital Humano

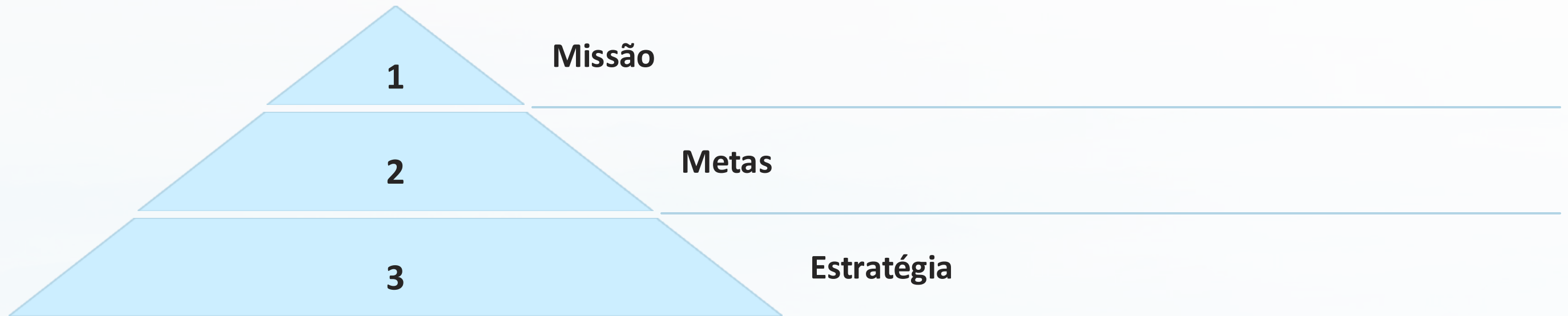


Capital humano engloba conhecimento, competências, compromisso, valores e atributos pessoais. Estes elementos são usados num processo produtivo para produtivo para realização dos objectivos da Administração Pública. A combinação destes fatores é essencial para o sucesso organizacional.

Capital Humano: Metas e Objectivos

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS/OBJECTIVOS	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	OBJECTIVOS OPERACIONAIS	DATAS PARA REALIZAÇÃO
INICIATIVA Nº1.Organizar a Cerimónia de entrega dos certificados dos funcionários que concluíram formação na ENAPP-EP	DFAD	Entregar os certificados os funcionários que frequentaram acção de formação na ENAPP-EP durante o ano passado	19-03-2025
INICIATIVA Nº 2 – Dar início a elaboração do Relatório do Desempenho Anual dos funcionários	DFAD	Dar a conhecer a Sua Excelência os pontos fortes e fracos dos funcionários	24-03-2025
INICIATIVA N.º 3 – Visitar os colegas reformados e doentes	DARGD	Implementar o Plano de Pré-Reforma e garantir que os doentes e reformados não se sintam desamparados.	21-03-2025
INICIATIVA N.º 4 – Remeter o expediente do concurso público ao INEFOP, SIAC, IGT, INQ e Imprensa Nacional e ENAPP-EP/ERU	DGCDC E DARGD	Diminuir a falta de Quadros no GEPE e DNT e ajudar os funcionários a progredirem na carreira	28-03-2025
INICIATIVA N.º 5 - Realizar acção de formação de divulgação do SINGERH para os Directores da sede e dos órgãos superintendidos	DFAD	Divulgar internamente o SINGERH	27-02-2024

Capital Humano: Activo Estratégico



No contexto organizacional, o capital humano é um activo estratégico. Ele é crucial para o cumprimento da missão e das metas. A gestão eficaz do capital humano é fundamental para o sucesso.



Componentes Essenciais do Capital Humano



Conhecimento



Habilidades



Atitude



Experiência

O capital humano é composto por conhecimento, habilidades, atitude e experiência. Cada componente é essencial para o sucesso individual e organizacional.

Processos de Gestão do Capital Humano

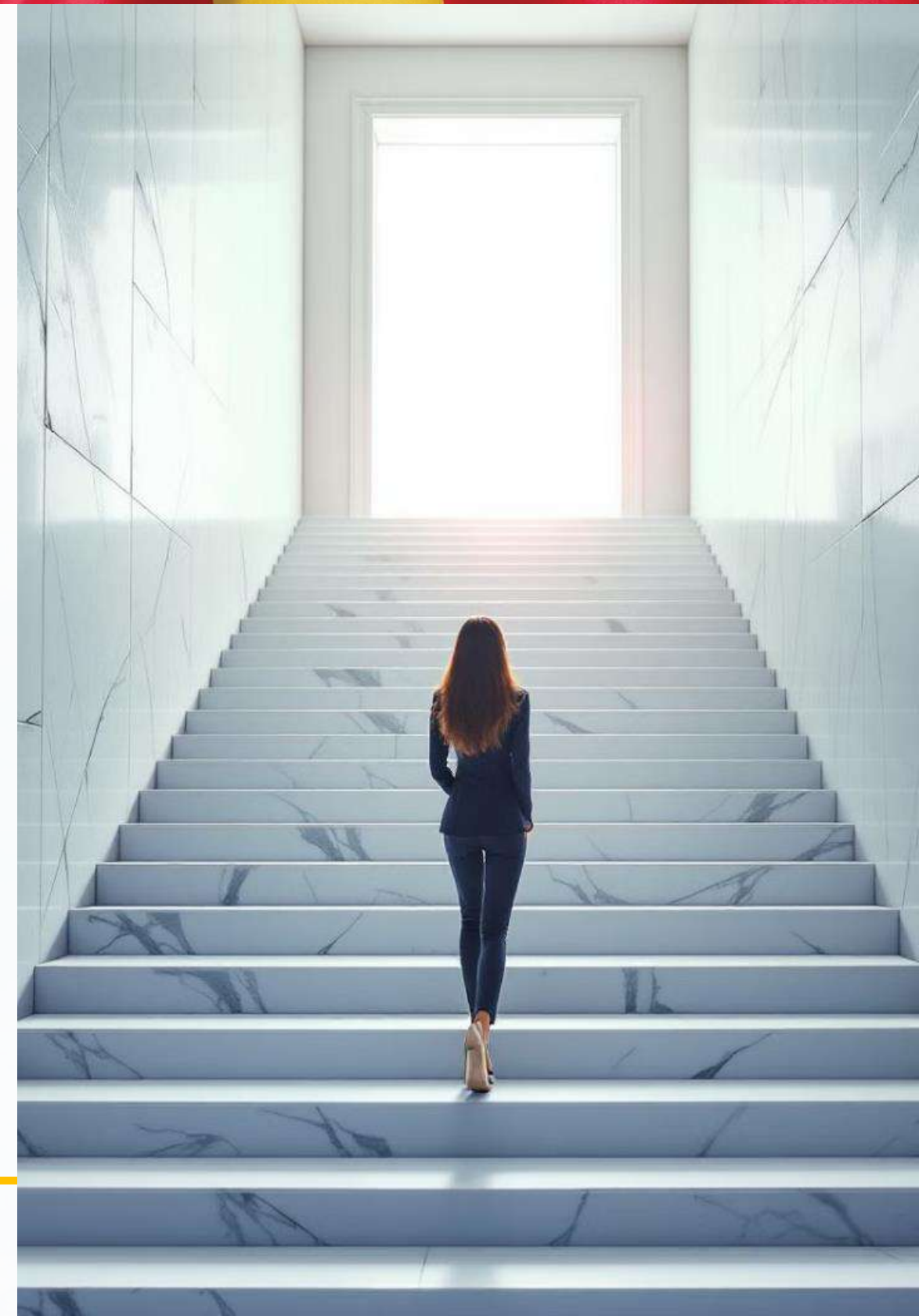
Atração

Avaliação

Desenvolvimento

Retenção

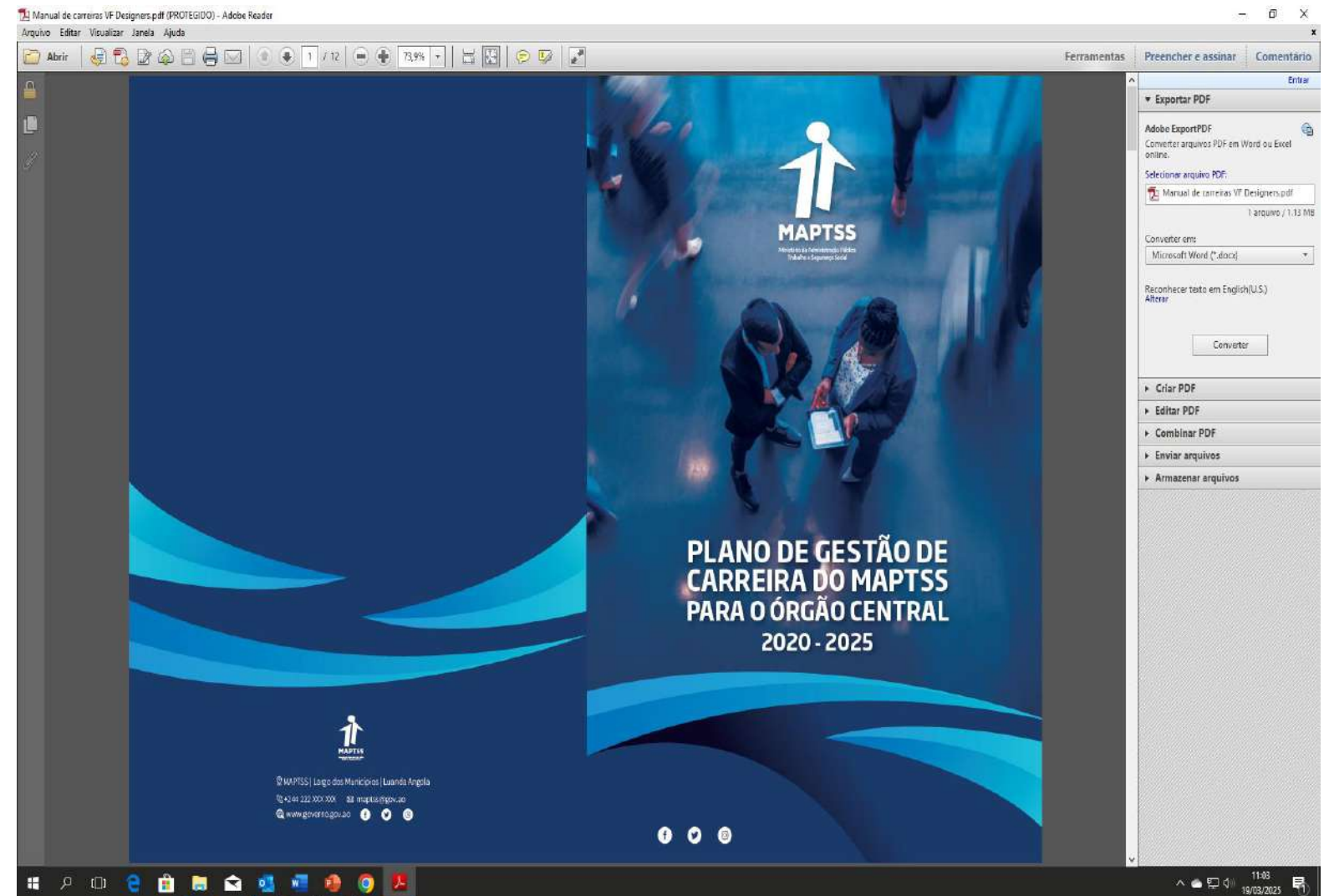
A gestão eficaz do capital humano requer atenção sistemática à atração, avaliação, desenvolvimento e retenção de talentos. Estes processos são cruciais para o sucesso a longo prazo.



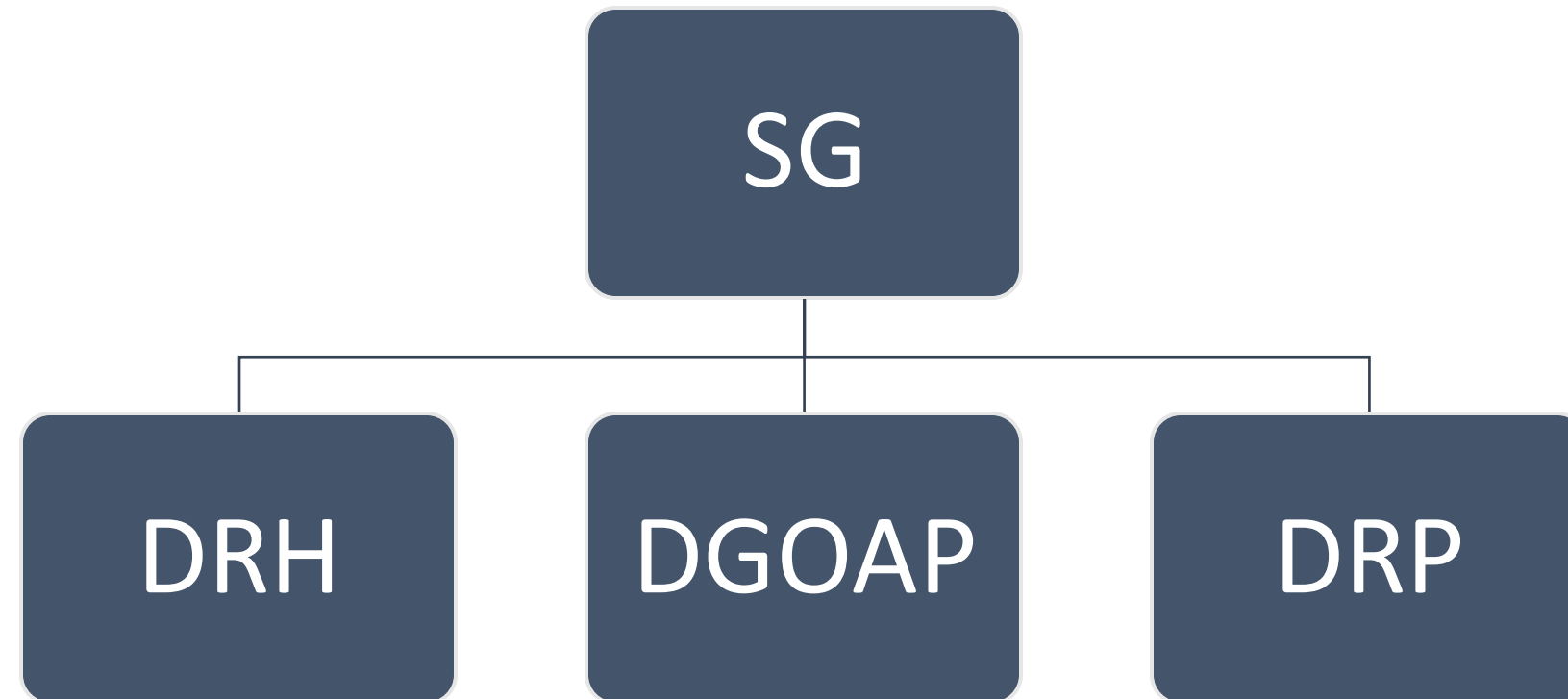
GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

OS INSTRUMENTOS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

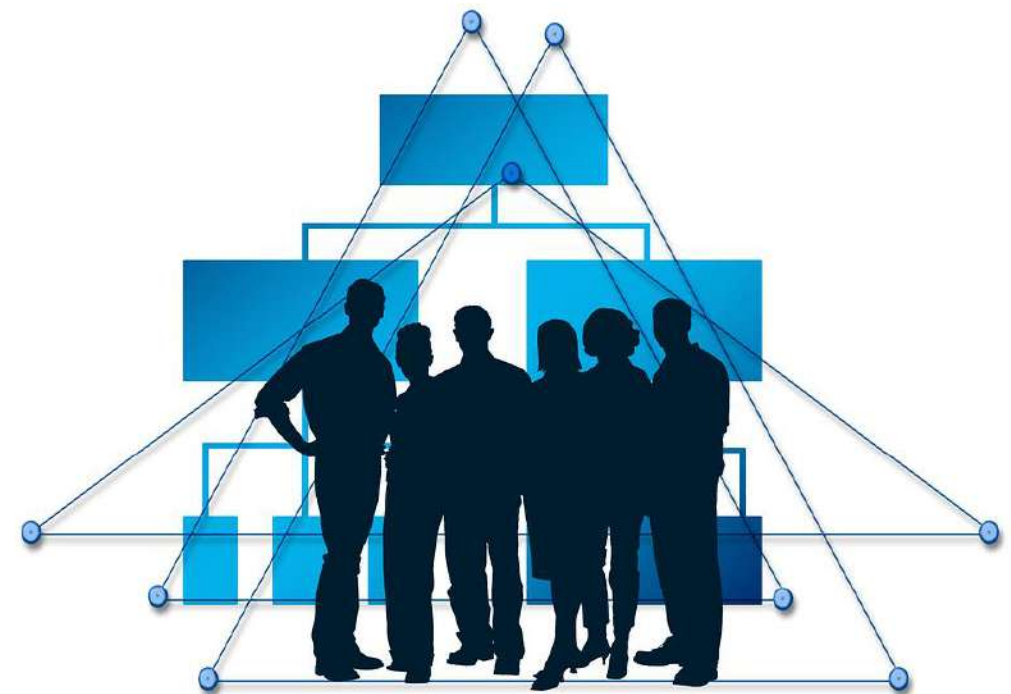
- ✓ **Capacitação e Formação Profissional**
- ✓ **Meritocracia e transparência nos processos de recrutamento e seleção**
- ✓ **Planos de Gestão de Carreira**
- ✓ **Investimento em instrumentos de gestão assente em tecnologia.**



BREVE HISTORIAL DA EVOLUÇÃO DA FUNÇÃO DE GESTÃO DO CAPITAL HUMANO



- 1) Até 2014, a área de gestão do capital humano, fazia parte da Secretária Geral, que é um órgão essencialmente orientado para a gestão financeira .
- 2) Este posicionamento enquanto Departamento da SG, não permitiu a criação de medidas e ecções que podemos transformar a área de gestão de recursos humanos em área de gestão do Capital Humano.



**DIRECTRIZES PARA A GESTÃO
DO CAPITAL HUMANO
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DO PONTO DE VISTA LEGAL**

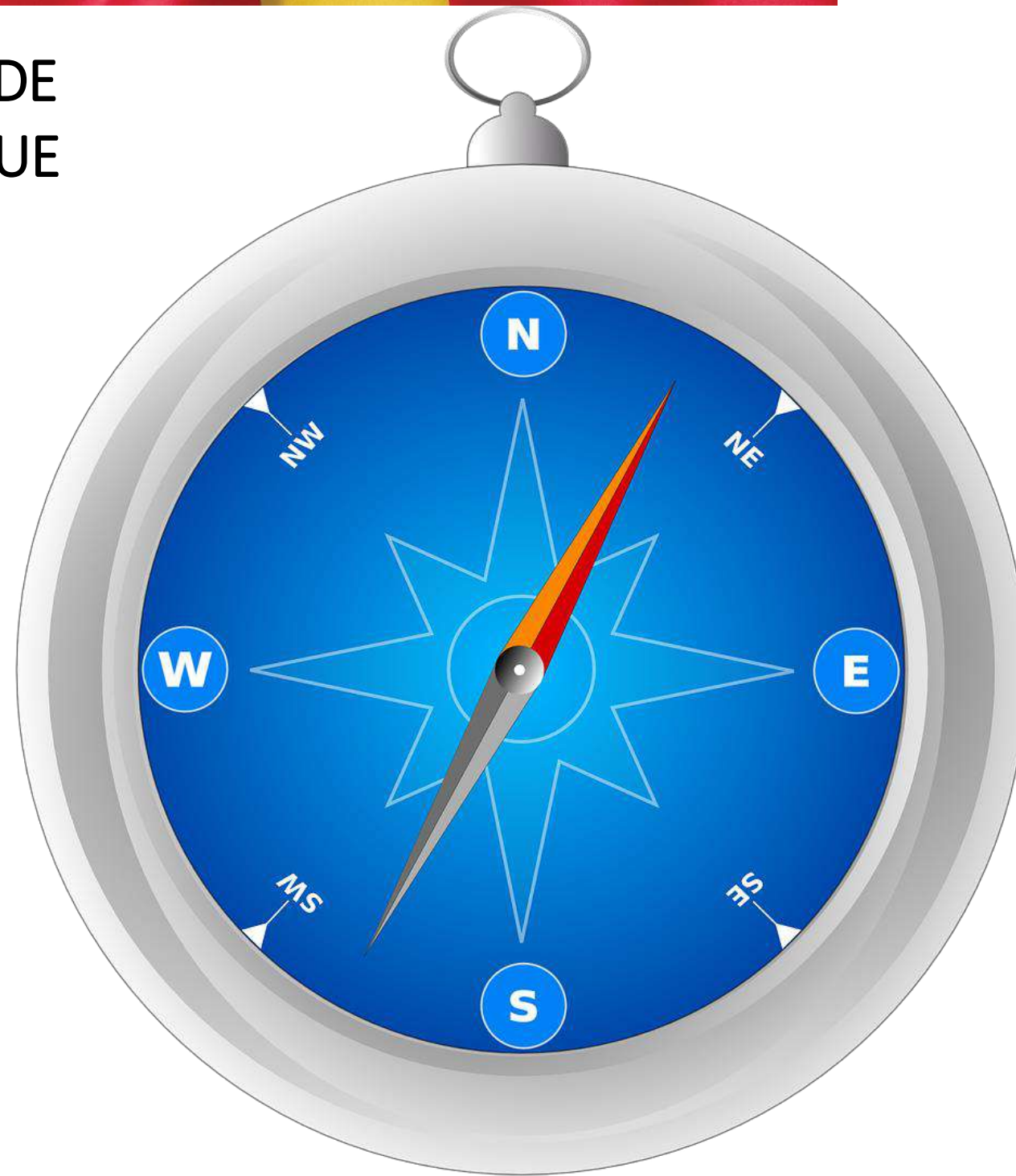


TRANSIÇÃO LEGAL DO ERA DE RECURSOS HUMANOS PARA ERA DO CAPITAL HUMANO

- ❑ Com aprovação do Decreto Legislativo Presidencial n.º 3/13 de 23 de Agosto, a área de gestão do capital humano, deixa de ser um departamento da Secretaria Geral e passa então a ser um Gabinete como três departamentos.
- ❑ Essa medida é sem dúvida um marco histórico de transformação da área de gestão do capital humano, porque a partir deste momento o capital humano começa a fazer parte das grandes agendas de Transformação da Administração Pública.
- ❑ Uma outra medida de reforma que foi fundamental é a definição do perfil do gestor de Recursos Humanos, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 114/13 de 03 de Julho, no qual uma das directrizes que constam da alínea b) do artigo 3.º do Diploma já citado

DECRETO PRESIDENCIAL N.º 114/13 DE 03 DE JULHO, NO QUAL UMA DAS DIRECTRIZES QUE CONSTAM DA ALINEA B) DO ARTIGO 3.º :

“ Dotar os Serviços de Recursos Humanos de responsáveis e técnicos capazes de desenvolver às pessoas – profissional e humanamente capacitadas – A CONDIÇÃO DE MAIS IMPORTANTE CAPITAL DE QUALQUER ORGANIZAÇÃO “



Uma outra medida de reforma que foi fundamental é a definição do perfil do gestor de Recursos Humanos, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 114/13 de 03 de Julho, no qual uma das directrizes que constam da alínea g) do artigo 3.º do Diploma já citado

“ Desenvolver uma cultura institucional focada na definição de **metas**, **monitoramento da implementação e avaliação de resultados** ”



VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO E PERFIL DO GESTOR DE PESSOAS

Uma outra medida de reforma que foi fundamental é a definição do perfil do gestor de Recursos Humanos, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 114/13 de 03 de Julho, no qual uma das directrizes que constam da alínea J) do artigo 3.º do Diploma o seguinte:

“ Criar oportunidades adicionais para ao autodesenvolvimento profissional e humano dos

responsáveis, funcionários, agentes e trabalhadores, promovendo e **estimulando a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à prossecução das respectivas tarefas**”

17.MEDIDAS DE REFORMA ADMINISTRATIVA COM IMPACTO NA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

- 1 Introdução do Princípio da Motivação na Lei de Bases da Função Pública
- 2 Introdução da carta de Missão para os Líderes da Administração Pública
- 3 RINAR, QUE TÊM PROFUNDO IMPACTO EM MATÉRIA DE RENTEÇÃO DE QUADROS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, UMA VEZ QUE A REMUNERAÇÃO TAMBÉM É UM DOS FACTORES DE MOTIVAÇÃO E DE RENTAÇÃO DE QUADROS.
- 4 Elaboração de um novo Sistema de Avaliação de Desempenho
- 5 Implementação do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SINGERH

PROGRAMA/PROJECTOS/INSTRUMENTOS

RINAR

AHC

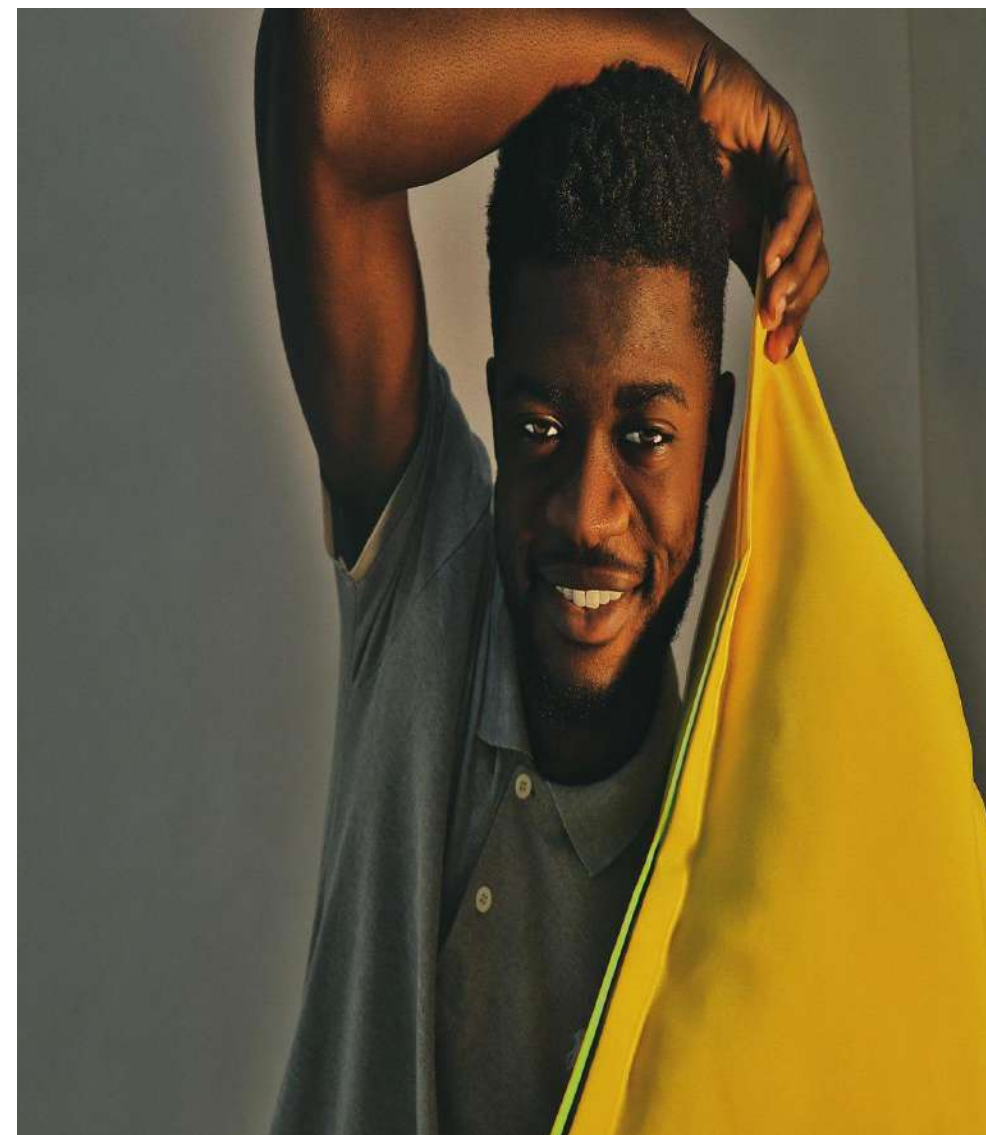
ERU

PREA

REMUNERAÇÃO
DIFERENCIADA

CONCLUSÃO

Apesar da redução dos recursos públicos disponíveis destinados a formação, ainda assim os órgãos e serviços de gestão do capital humano devem reservar parte dos mesmos, para a capacitação dos funcionários pois é um dos principais instrumentos para a valorização do capital humano na Administração Pública



MUITO
OBRIGADO