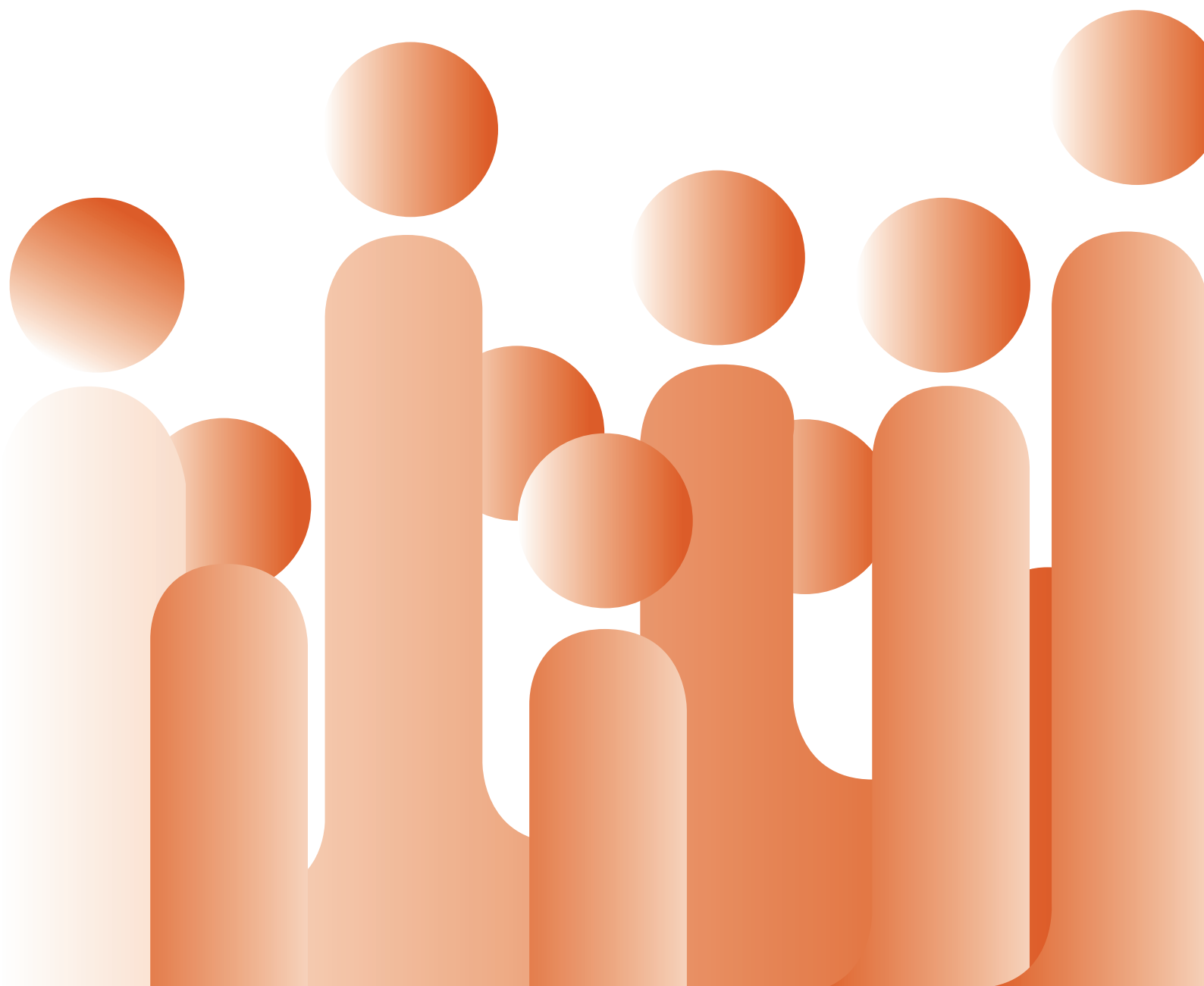




# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO DE ANGOLA 2022 - 2035

ACH 2022-2035







# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO DE ANGOLA 2022 - 2035

ACH 2022-2035

## ÍNDICE

<b>SIGLAS</b> .....	<b>8</b>	<b>B. EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO</b> .....	<b>46</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO</b> .....	<b>10</b>	B.1 Mudanças de contexto: demografia, sociedade, profissões e competências.....	48
Introdução.....	12	B.1.1 Indicadores Nacionais de Contexto.....	48
Enquadramento.....	13	B.2 Capital Humano em Angola.....	51
Onde estamos – O nosso Capital Humano.....	14	B.2.1 Capital Humano em Angola: Fontes Nacionais.....	51
Onde queremos estar – A nossa visão e objectivos.....	15	B.2.2 Evolução do Capital Humano em Angola: Fontes Internacionais.....	53
Potencial e Ambição – Resultados Esperados.....	17	B.3 Comparações Internacionais.....	55
Como lá chegaremos – Lógica de Intervenção.....	18	B.3.1 Evolução do Capital Humano: Comparações Internacionais.....	55
Programas, seus Objectivos e Metas.....	19	B.3.2 Comparação com Países da África-Subsariana.....	56
Programação.....	23	<b>C. POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO</b> .....	<b>58</b>
Impacto Orçamental.....	31	C.1 Angola Capital Humano 2022-2035: Grandes Questões. 60	
Modelo de Financiamento.....	33	C.2 Objectivos Gerais e Específicos.....	61
Governança e Monitorização.....	33	C.2.1 Objectivos Gerais.....	61
<b>A. ENQUADRAMENTO</b> .....	<b>36</b>	C.2.2 Objectivos Específicos.....	62
A.1. Mudança e Continuidade.....	38	C.3. Projecções sobre a Evolução dos Indicadores Nacionais de Contexto.....	64
A.1.1 As origens: da ENFQ ao PNFQ 2013-2020.....	38	C.3.1 População e Actividade.....	64
A.1.2 Balanço de implementação do PNFQ: evidências recolhidas e lições aprendidas.....	38	C.3.2 Metas Nacionais Gerais.....	65
A.1.3 Do PNFQ 2013-2020 ao ACH 22-35.....	42	C.3.3 Metas do Capital Humano em Angola para o Horizonte 2035: Índices Internacionais.....	68
A.2. Conceitos e Medidas do Capital Humano.....	43		
A.2.1 Conceitos do Capital Humano.....	43		
A.2.2 Medidas do Capital Humano.....	44		

C4. Medidas de Política Gerais.....	70	F7. Programa de Acção 7. Formação em Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial.....	230
C5. Principais Resultados Esperados.....	72		
<b>D. FINANCIAMENTO.....</b>	<b>74</b>	<b>G. ANEXOS.....</b>	<b>248</b>
D1. Estimativa preliminar do impacte do ACH 22-35 na Despesa Pública.....	76	G1. Legislação relevante.....	250
D2. Modelo de Financiamento do ACH 22-35.....	79	G2. Projectos “Âncora”.....	255
<b>E. GOVERNAÇÃO E MONITORIZAÇÃO.....</b>	<b>80</b>		
E1. Níveis de Governança.....	82		
E1.1 Nível Estratégico.....	84		
E1.2 Nível de Coordenação.....	85		
E1.3 Nível de Execução.....	88		
<b>F. PROGRAMAS DE ACÇÃO.....</b>	<b>98</b>		
F1. Programa de Acção 1. Ensino Técnico-Profissional.....	100		
F2. Programa de Acção 2. Formação Profissional.....	118		
F3. Programa de Acção 3. Formação Graduada.....	144		
F4. Programa de Acção 4. Formação Pós-Graduada.....	164		
F5. Programa de Acção 5. Formação de Professores.....	184		
F6. Programa de Acção 6. Formação da Administração Pública e Municipal.....	206		



# SIGLAS

<b>ACH</b>	Angola Capital Humano	<b>IAG</b>	Índice de Assimetria de Género
<b>BDOF</b>	Base de Dados da Oferta Formativa	<b>IAPMEI</b>	Agência para a Competitividade e Inovação (Portugal)
<b>BAD</b>	Banco Africano de Desenvolvimento	<b>IGCT</b>	Índice Global de Competitividade de Talento ( <i>Global Talent Competitiveness Index - GTCI</i> )
<b>BM</b>	Banco Mundial	<b>ICH</b>	Índice de Capital Humano ( <i>Human Capital Index - HCI</i> )
<b>BTI</b>	Índice de Transformação Bertelsmann	<b>IDE</b>	Investimento Directo Estrangeiro
<b>CENFFOR</b>	Centro Nacional de Formação de Formadores	<b>IDG</b>	Índice de Desenvolvimento de Género
<b>CESA</b>	Estratégia Continental da Educação para a África	<b>IDH</b>	Índice de Desenvolvimento Humano ( <i>Human Development Index - HDI</i> )
<b>CINFOTEC</b>	Centro Integrado de Formação Tecnológica	<b>IDHP</b>	Índice de Desenvolvimento Humano sobre o Planeta
<b>CITE</b>	Classificação Internacional Tipo da Educação	<b>IDREA</b>	Inquérito Sobre Despesas, Receitas e Emprego em Angola
<b>CLESE</b>	Centros Locais de Empreendedorismo e Serviço de Emprego	<b>I&amp;D</b>	Investigação & Desenvolvimento
<b>CPLP</b>	Comunidade de Países de Língua Portuguesa	<b>IES</b>	Instituições do Ensino Superior
<b>DP</b>	Decreto Presidencial	<b>IFAL</b>	Instituto de Formação da Administração Local
<b>EaD</b>	Ensino à Distância	<b>ICBA - UNESCO</b>	Instituto Internacional para a Capacitação de África - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - ( <i>UNESCO - International Institute for Capacity Building in Africa</i> )
<b>EJA</b>	Plano de acção para a intensificação da alfabetização e da educação de jovens e adultos, Angola 2019 - 2022	<b>IIGA</b>	Índice Ibrahim de Governação Africana
<b>ENAD</b>	Escola Nacional de Administração de Angola	<b>INAAREES</b>	Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior
<b>ENAPP-E.P.</b>	Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, Empresa Pública	<b>INAGBE</b>	Instituto Nacional de Gestão de Bolsas de Estudo
<b>ENCTI</b>	Estratégia Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação de Angola	<b>INAPEM</b>	Instituto Nacional de Apoio as Micro, Pequenas e Médias Empresas
<b>ENFQ</b>	Estratégia Nacional de Formação de Quadros	<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatísticas
<b>ENSP</b>	Escola Nacional de Saúde Pública	<b>INEFOP</b>	Instituto Nacional de Formação Profissional
<b>ESTP</b>	Ensino Secundário Técnico-Profissional	<b>INEJ</b>	Instituto Nacional de Estudos Judiciários
<b>ETP</b>	Ensino Técnico-Profissional	<b>INFQE</b>	Instituto Nacional de Formação de Quadros da Educação
<b>FADS</b>	Fundo de Apoio ao Desenvolvimento Social	<b>IPM</b>	Índice de Pobreza Multidimensional ( <i>Multidimensional Poverty Index - MPI</i> )
<b>FAO</b>	Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura ( <i>Food and Agriculture Organization</i> )	<b>IVA</b>	Imposto de Valor Acrescentado
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional	<b>LBC</b>	<i>Leadership Business Consulting</i>
<b>FMT</b>	Formação Média Técnica	<b>LBSEE</b>	Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino
<b>FPB</b>	Formação Profissional Básica	<b>MPME</b>	Micro, Pequenas e Médias Empresas
<b>FUNDECIT</b>	Fundação para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico	<b>MAPTSS</b>	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
<b>GEM</b>	Global Entrepreneurship Monitor		
<b>GEPE</b>	Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística		
<b>GIVA</b>	Gabinete de Inserção na Vida Activa		
<b>H/M</b>	Homem / Mulher		



<b>MAT</b>	Ministério da Administração do Território	<b>PRM</b>	Países de Rendimento Médio
<b>MED</b>	Ministério da Educação	<b>PRFP</b>	Programa de Reestruturação dos Fundos Públicos
<b>MESCTI</b>	Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação	<b>PP</b>	Pontos Percentuais
<b>MEP</b>	Ministério da Economia e do Planeamento	<b>QNQ</b>	Quadro Nacional de Qualificações
<b>MINFIN</b>	Ministério das Finanças	<b>RETEP</b>	Reforma do Ensino Técnico-Profissional
<b>MINJUD</b>	Ministério da Juventude e Desportos	<b>RETFOP</b>	Revitalização do Ensino Técnico e da Formação Profissional de Angola
<b>MINSA</b>	Ministério da Saúde	<b>RGP</b>	Recenseamento Geral da População
<b>MIREX</b>	Ministro das Relações Exteriores	<b>RIFAP</b>	Rede de Instituições de Formação da Administração Pública
<b>M&amp;A</b>	Monitoria e Avaliação	<b>RNB</b>	Rendimento Nacional Bruto
<b>MOOCS</b>	Curso Online Aberto e Massivo, do inglês ( <i>Massive Open Online Course</i> )	<b>RVCC</b>	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico	<b>SADC</b>	Comunidade de Desenvolvimento de África Austral ( <i>South African Development Community</i> )
<b>ODS</b>	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável	<b>SESTP</b>	Subsistema do Ensino Secundário Técnico-Profissional
<b>OGE</b>	Orçamento Geral do Estado	<b>SIGPAPE</b>	Sistema Integrado de Gestão do Plano de Acção de Promoção da Empregabilidade
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho	<b>SIGOF</b>	Sistema de Informação e Gestão da Oferta Formativa
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental	<b>SNFP</b>	Sistema Nacional de Formação Profissional
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas	<b>SNQ</b>	Sistema Nacional de Qualificações
<b>ONU-IHDP</b>	Organização das Nações Unidas – Programa Internacional de Dimensões Humanas ( <i>International Human Dimensions Programme</i> )	<b>STEM</b>	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática ( <i>Science, Technology, Engineering and Mathematics – STEM</i> )
<b>OSC</b>	Organização da Sociedade Civil	<b>TMCA</b>	Taxa Média de Crescimento Anual
<b>PA</b>	Programa de Acção	<b>TBE</b>	Taxa Bruta de Escolarização
<b>PAPE</b>	Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade	<b>TIC</b>	Tecnologias de Informação e Comunicação
<b>PAME</b>	Programa de Apoio ao Micro Empreendedorismo	<b>TLE</b>	Taxa Líquida de Escolarização
<b>PDDT</b>	Projecto de Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia	<b>UE</b>	União Europeia
<b>PDN</b>	Plano de Desenvolvimento Nacional	<b>UNESCO</b>	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura ( <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> )
<b>PIB</b>	Produto Interno Bruto	<b>UNDESA</b>	Departamento das Nações Unidas para os Assuntos Económicos e Sociais ( <i>United Nations Department of Economic and Social Affairs</i> )
<b>PIP</b>	Projectos de Investimento Público	<b>UIS - UNESCO</b>	Instituto de Estatística da UNESCO ( <i>UNESCO Institute for Statistics</i> )
<b>PNFD-CTI</b>	Programa Nacional de Formação Doutoral em Ciência, Tecnologia e Inovação	<b>UTG</b>	Unidade Técnica de Gestão
<b>PNFQ</b>	Plano Nacional de Formação de Quadros	<b>ZIP</b>	Zonas de Influência Pedagógica
<b>PNFGPD</b>	Plano Nacional de Formação e Gestão de Pessoal Docente		
<b>PNUD</b>	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento		
<b>PRE</b>	Países de Rendimento Elevado		



# SUMÁRIO EXECUTIVO

## INTRODUÇÃO

### 1.

A presente versão do Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano de Angola 2022-2035 (*ACH 22-35*) resulta de um importante processo de auscultação, informado e participado.

### 2.

Sob liderança da Unidade Técnica de Gestão do Plano Nacional de Formação de Quadros (UTG/PNFQ), as várias tutelas e entidades de referência na gestão e implementação dos sistemas de Ensino e Formação Profissional foram convidadas a participar activamente na discussão e validação das grandes linhas de futuro para o desenvolvimento do Capital Humano Nacional sendo de sublinhar o empenho e dedicação de todas as equipas técnicas e ministeriais que se envolveram neste processo.

### 3.

Foram ensaiados possíveis Cenários para explorar o futuro. Seleccionado o Cenário de Referência, foram formuladas as correspondentes Metas Estratégicas.

### 4.

Do consenso quanto às principais concretizações, limitações e lições aprendidas do passado foi possível desenhar o futuro. Perspectiva-se um envolvimento preponderante das diferentes tutelas e demais actores e agentes na implementação dos Programas de Acção tendo em vista a efectiva concretização das definidas ambições.

A todos o reconhecido agradecimento.



## ENQUADRAMENTO

### 5.

Em linha com o Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022 e as grandes linhas estratégicas de longo prazo da República de Angola, o Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano de Angola 2022-2035 (*ACH 22-35*) estabelece a visão e os objectivos estratégicos para o País no que respeita ao desenvolvimento do Capital Humano Nacional.

### 6.

De acordo com as prioridades de desenvolvimento do País, o *ACH 22-35* estrutura a intervenção do Executivo em diferentes subsistemas de ensino e sistema de formação profissional, dedicando a cada um destes um Programa de Acção (PA) específico. O novo Plano garantirá a orientação política e técnica de acordo com as prioridades de desenvolvimento do País, incluindo um efectivo ajustamento da oferta formativa e adequação das qualificações às necessidades do mercado de trabalho nacional.

### 7.

O *ACH 22-35* reflecte, também, os compromissos do país a nível internacional com particular foco na Agenda 2030 para o Desenvolvimento das Nações Unidas, mas também tendo em perspectiva os compromissos e prioridades para com a Agenda 2063 da União Africana e a Agenda 2050 da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), em particular com os objectivos e metas em termos do Desenvolvimento do Capital Social e Humano.

**8.**

A elaboração do *ACH 22-35* foi precedida de uma rigorosa análise dos resultados atingidos com a implementação do Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ) 2013-2020, identificando os desafios e as limitações que obstaram a um melhor desempenho das entidades implementadoras, mas também de governação e coordenação do próprio Plano. Este percurso foi também analisado à luz da evolução que o país tem registado ao nível dos principais índices internacionais que medem o bem-estar e o desenvolvimento humano e social.

**9.**

O diagnóstico permitiu-nos perceber **Onde Estamos** – analisando o percurso recente de desenvolvimento do nosso Capital Humano – e definirmos **Onde Queremos Estar**, estabelecendo novos objectivos, ambiciosos, mas realistas, que exprimem a mudança que pretendemos operar com a implementação deste novo Plano. Para tal, e tendo em vista o **potencial** existente, definimos metas gerais e específicas que quantificam a nossa **ambição**. De seguida apresentamos o caminho, isto é, **Como Lá Chegaremos**, através da identificação de medidas cuja implementação nos permitirá atingir a nossa ambição e **Com Que Recursos**, isto é, os recursos necessários à sua implementação e como os iremos gerir.

**10.**

O *ACH 22-35* estabelece uma abordagem focada na cooperação, integração e parcerias. Em cada Programa de Acção são definidos eixos e medidas concretas para o curto, médio e longo prazo cuja implementação resultará na expansão dos sectores da educação e da formação profissional e no aumento da qualidade e relevância da oferta educativa e formativa, o que permitirá: i) aumentar a disponibilidade de recursos humanos qualificados em áreas prioritárias; ii) orientar o desenvolvimento e a expansão da oferta educativa e formativa segundo as reais prioridades e necessidades do mercado de trabalho; iii) incrementar uma oferta educati-

va e formativa que sustente o desenvolvimento de conhecimentos e competências necessários ao sector público, ao tecido empresarial e privado; e iv) aumentar os níveis de escolarização e qualificação da nossa população com impacto na melhoria da posição do país em termos de desenvolvimento humano e social.

## ONDE ESTAMOS O NOSSO CAPITAL HUMANO

**11.**

Angola conta com o recurso mais valioso de que um país pode dispor – uma população jovem, dinâmica, resiliente e empreendedora. O perfil demográfico do país representa, pois, um desafio, mas sobretudo uma oportunidade para o desenvolvimento de uma sociedade justa, pacífica, inclusiva e mais sustentável. Para atingirmos esse desiderato, o bem-estar, a educação e o conhecimento têm de constituir uma realidade para todos os cidadãos, sem excepção.

**12.**

A evolução do país em termos de alfabetização e escolarização da população tem sido extraordinária, contudo, sabemos que ainda temos um longo caminho a percorrer: a reforma e estruturação de sistemas de educação e formação exigem tempo e recursos e os resultados destes investimentos não são imediatos – a formação de bons professores, a construção e apetrechamentos de escolas, laboratórios e outros equipamentos escolares, a contínua adequação de conteúdos e currículos que respondam às necessidades e exigências do mercado de trabalho e das empresas.

♦ A taxa de alfabetização tem vindo a aumentar tendo atingido os 76%

♦ A taxa de alfabetização tem vindo a aumentar tendo atingido os 76%

♦ 85% das escolas públicas já disponibilizam a classe de iniciação, cuja taxa bruta de escolarização atingiu, em 2019, cerca de 69%

♦ A taxa de abandono do Ensino Primário tem regredido mas, em 2019, era ainda de 11,4%

♦ A frequência no Ensino Secundário tem vindo a aumentar, mas as taxas líquidas de escolarização são ainda baixas: no I Ciclo do Ensino Secundário ronda os 23% e no II Ciclo do Secundário é de 6,6% no regime Geral e 5,6% na via de ensino técnico-profissional

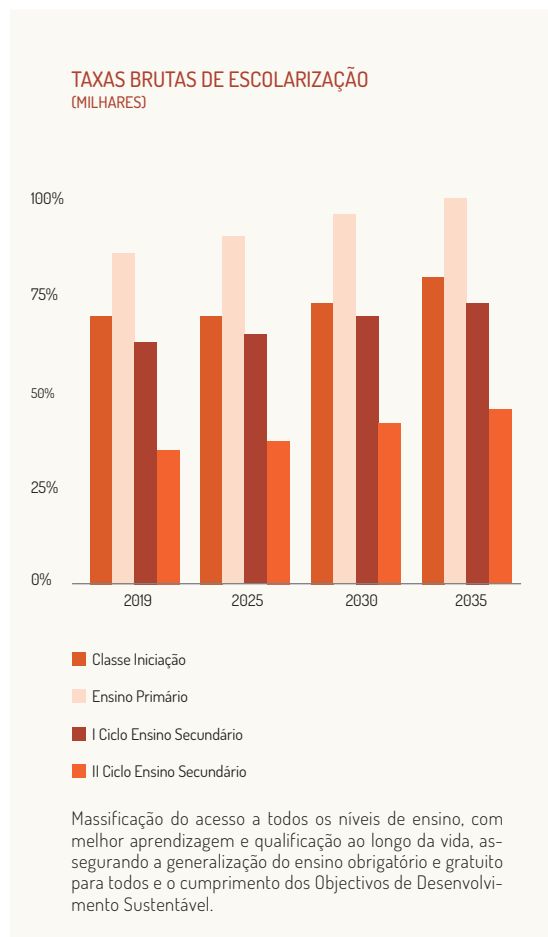
♦ A evolução recente do número de alunos matriculados no Ensino Técnico-Profissional evidencia maior aposta nesta via de ensino: aumento na ordem dos 50% (entre 2015 e 2019).

♦ Estimamos que, em 2019, apenas 3,2% da população com mais de 25 anos tinha uma graduação superior

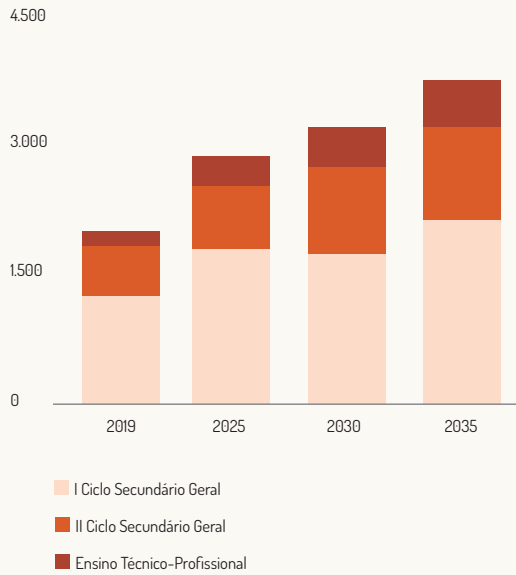
## ONDE QUEREMOS ESTAR A NOSSA VISÃO E OBJECTIVOS

### 13.

Constituem objectivos gerais do ACH 22-35, ao nível das fontes primárias de geração de capital humano:



**ALUNOS MATRICULADOS NO ENSINO SECUNDÁRIO**  
(PERCENTAGEM)

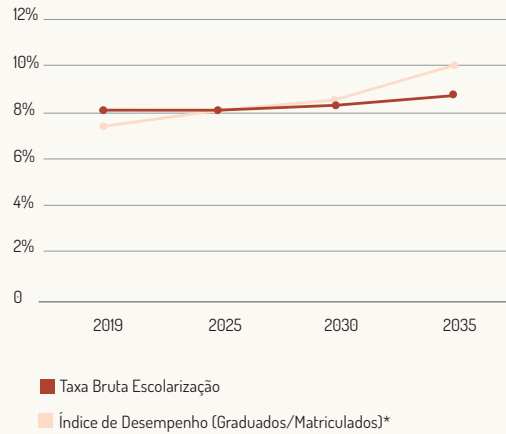


Expansão integrada das redes e qualidade do ensino, aumentando a escolarização da população.

**14.**

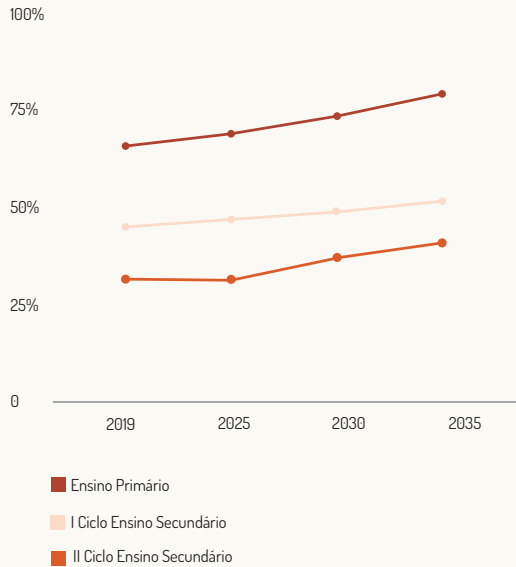
Constituem objectivos gerais do ACH 22-35, ao nível das fontes secundárias de geração de capital humano:

**DESEMPENHO DO SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR**  
(PERCENTAGEM)



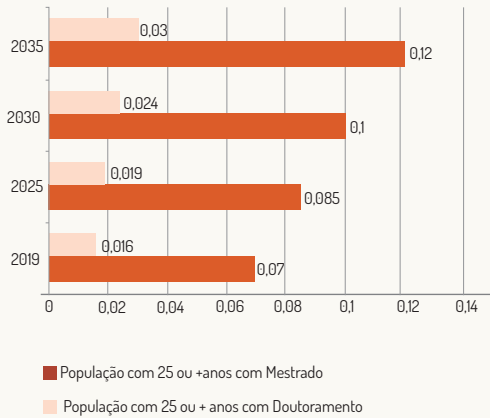
Enriquecimento e elevação, de forma integrada, da qualidade das Fontes Secundárias de Formação de Capital Humano, garantidas pelo ensino superior, graduado e pós-graduado, e pela formação avançada

**TAXAS DE CONCLUSÃO**  
(PERCENTAGEM)



Melhoria da literacia nas suas diversas formas (linguística, numeracia e digital) e garantia das condições para uma "Vida Saudável", que são o suporte básico para o desenvolvimento do capital humano

**DETENTORES DE MESTRADO OU DOUTORAMENTOS**  
(PERCENTAGEM)



Garantir recursos humanos para a docência do ensino superior, para a investigação científica e tecnológica e para funções de direcção, o que acelera a inovação e a competitividade, permitindo taxas mais elevadas de valor acrescentado



**15.**

O ACH 22-35 estabelece objectivos essenciais para que o país possa concretizar a justa aspiração de desenvolvimento e progresso que definiu a longo prazo. As metas traçadas permitem-nos medir a dois níveis as mudanças que pretendemos concretizar com a implementação do Plano: a expansão dos sistemas de ensino e de formação, em quantidade e qualidade, com melhoria efectiva da sua eficácia e da sua equidade, cujos resultados nos permitirão confirmar o aumento da capacidade do País na formação e qualificação do seu Capital Humano, e, a longo prazo, poderemos medir o impacto destas mudanças na melhoria efectiva dos índices de desenvolvimento humano do País.

## POTENCIAL E AMBIÇÃO

### RESULTADOS ESPERADOS

**16.**

O ACH 22-35 está orientado para a obtenção dos seguintes resultados:

♦ **Uma expansão do ensino técnico-profissional, cuja taxa de participação transite de 10,9% para 15,6% em 2035**

♦ **Um alargamento da oferta de formação profissional passando de uma taxa de 0,5% de participação da população economicamente activa na Formação Profissional para 1,25% em 2035**

♦ **Um aumento do stock de graduados e pós-graduados do país, com impacto na qualificação do corpo docente do ensino superior cuja qualificação transita dos 10,8% com Doutoramento para os 35% em 2035**

♦ **Um aumento do stock de educadores de infância, passando dos actuais 13 300 para 34 900 em 2035**

♦ **Aceleração da formação de professores do ensino primário, passando de um total de 21 500 no período 2013-2019 para 149 100 ao longo do período de 2020-2035**

♦ **Crescimento do peso de graduados na carreira técnica da Administração Pública (dirigentes e técnicos superiores), dos actuais 31,9% para 45,1% em 2035**

♦ **Incremento do número de empreendedores com formação inicial básica, passando de um total de 101 000 no período 2013-2018 para 210 200 no período 2031-2035**

**17.**

O cumprimento dos objectivos e metas traçadas exige um compromisso efectivo das tutelas dos sectores do ensino e da formação profissional para com a implementação das medidas de política preconizadas nos Programas de Acção. Mas exige igualmente a mobilização do tecido empresarial cujo envolvimento e participação na identificação das qualificações necessárias, na disponibilização de estágios, na formação dos seus próprios recursos humanos é fundamental.

## COMO LÁ CHEGAREMOS LÓGICA DE INTERVENÇÃO

### 18.

A lógica de intervenção do ACH 22-35 assenta em sete instrumentos operacionais – os Programas de Acção que por sua vez integram Subprogramas:

- PA1 - ENSINO TÉCNICO-PROFISSIONAL**
- PA2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL**
- PA3 - FORMAÇÃO GRADUADA**
- PA4 - FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA**
- PA5 - FORMAÇÃO DE PROFESSORES**
- PA6 - FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL\***
- PA7 - FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL**

\* O PA6 versa, exclusivamente, sobre as carreiras técnicas da Administração Pública

### 19.

A formação e valorização de um Capital Humano qualificado para dar resposta às áreas de desenvolvimento prioritário e às necessidades da sociedade do conhecimento, requerem, contudo, uma abordagem holística e articulada, em que os sectores de educação e formação profissional comuniquem, cooperem e definam estratégias de intervenção integradas, não só entre si mas também com o sector privado, parceiro fundamental enquanto agente promotor de educação e formação e, fundamentalmente, como empregadores.

### 20.

No esquema seguinte apresenta-se a lógica de intervenção do ACH 22-35. Uma implementação articulada dos diferentes Programas de Acção, através de um trabalho colaborativo e estratégico entre as tutelas, permitirá acelerar o desenvolvimento do Capital Humano Nacional, mas também fazendo-o de forma mais sustentável. Competirá à Unidade de Coordenação da implementação do Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano assegurar que essa articulação é realizada pelas diferentes tutelas responsáveis pela operacionalização dos Programas.

ESTRUTURA LÓGICA DO ACH 22-35

ASPIRAÇÃO	"Uma Melhor Educação para uma Vida Mais Saudável; Uma Vida Mais Saudável para uma Melhor Educação"						
OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	Assegurar conhecimentos, competências e aprendizagens, básicas e vocacionais	Incrementar a oferta, relevância e qualidade da Formação Profissional	Formar e capacitar quadros e técnicos superiores qualificados, em quantidade e qualidade	Formar Capital Humano altamente qualificado	Assegurar a disponibilidade de professores, em qualidade e número	Contribuir para qualificar e modernizar a Administração Pública e Municipal	Contribuir para a promoção do desenvolvimento de um tecido empresarial denso, competitivo e inovador
PROGRAMAS DE ACÇÃO	<b>PA1</b> ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL	<b>PA2</b> FORMAÇÃO PROFISSIONAL	<b>PA3</b> FORMAÇÃO GRADUADA	<b>PA4</b> FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA	<b>PA5</b> FORMAÇÃO DE PROFESSORES	<b>PA6</b> FORMAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL	<b>PA7</b> FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
SUBPROGRAMAS	Subprograma Formação Profissional Básica Subprograma Formação de Média Técnica	Subprograma Formação Profissional Subprograma Formação de Formadores	Subprograma Licenciaturas	Subprograma Doutoramentos Subprograma Mestrados Subprograma Especializações Subprograma Formação de Formadores	Subprograma Formação de Educadores de Infância e Professores de Ensino Primário Subprograma Formação de Professores do Ensino Secundário	Subprograma Capacitação do Sistema de Formação da Administração Pública Subprograma Dirigentes Subprograma Técnicos Superiores Subprograma Técnicos Médios Subprograma Formação Comum Subprograma Formação da Administração Municipal	Subprograma Formação em Empreendedorismo Subprograma Capacitação Empresarial

## PROGRAMAS, SEUS OBJECTIVOS E METAS

### 21.

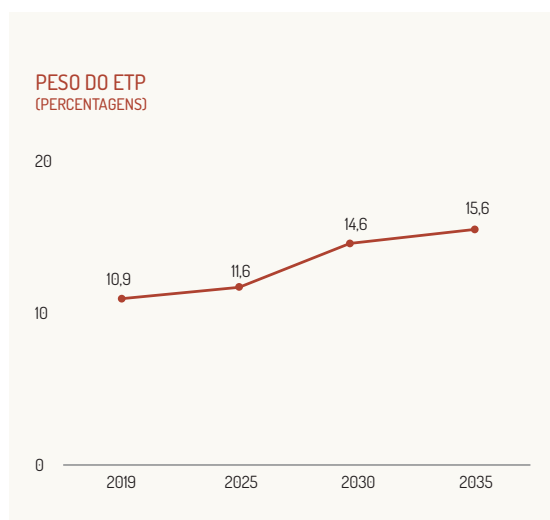
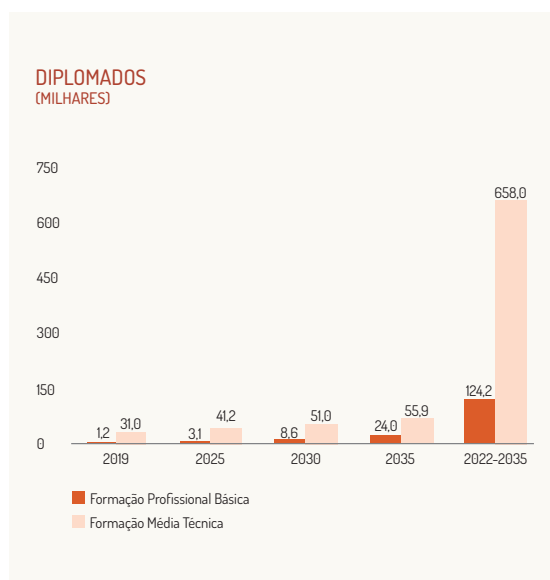
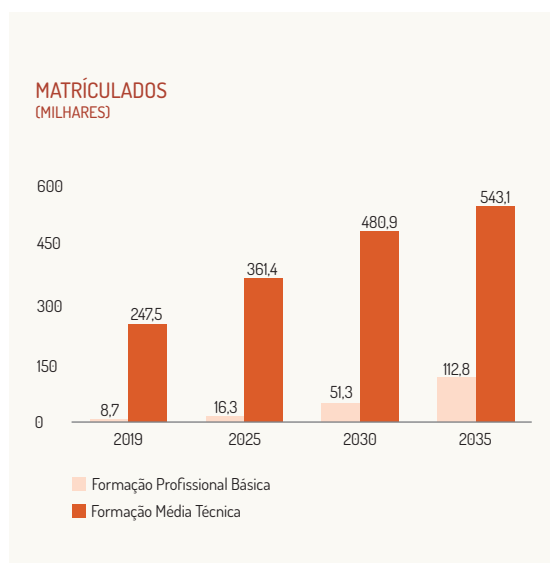
Cada um dos Programas de Acção visa produzir resultados bem definidos:

### ENSINO TÉCNICO-PROFISSIONAL

♦ Reforçar a proporção dos alunos que optam por prosseguir os estudos na via do ensino secundário técnico-profissional, aumentando e diversificando a oferta formativa de qualidade;

♦ Aumentar o número de diplomados, desenvolvendo a disponibilidade de recursos humanos qualificados em áreas estratégicas e prioritárias ao desenvolvimento económico do país;

♦ Formar para o mercado de trabalho, apostando num ensino focado no desenvolvimento das competências da força de trabalho, qualificando-a adequadamente para o exercício de profissões necessárias ao tecido produtivo e ao mercado de trabalho.

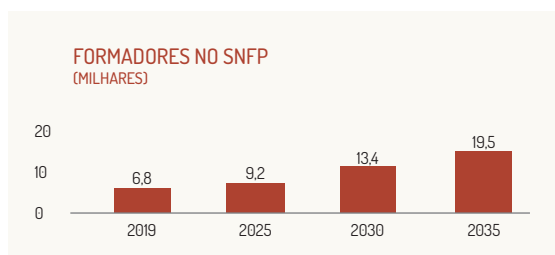
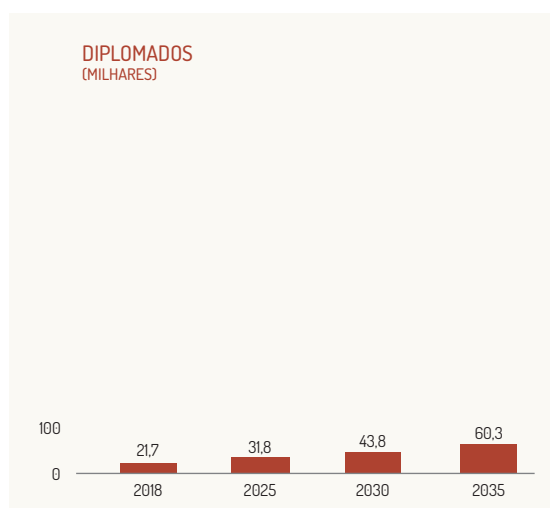
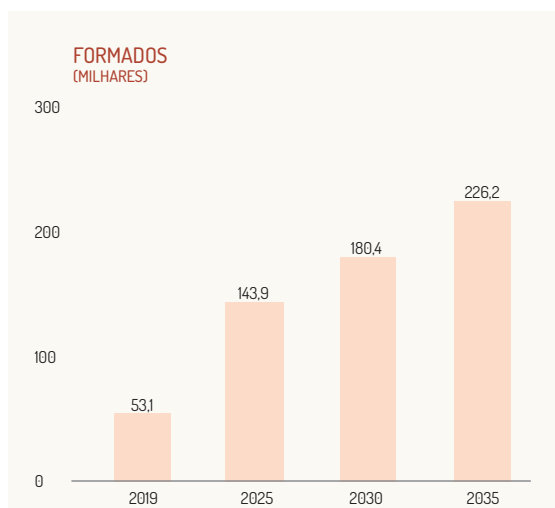
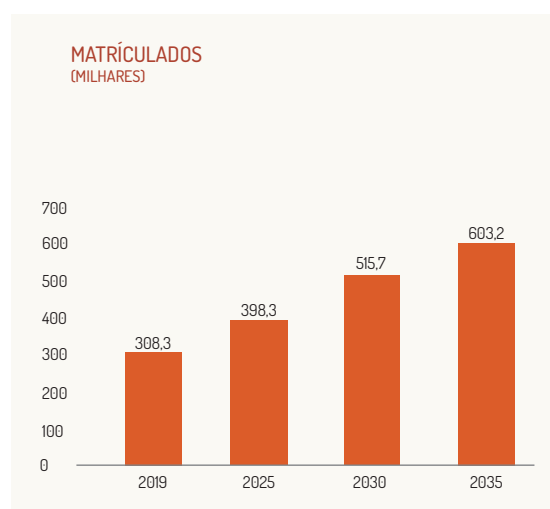
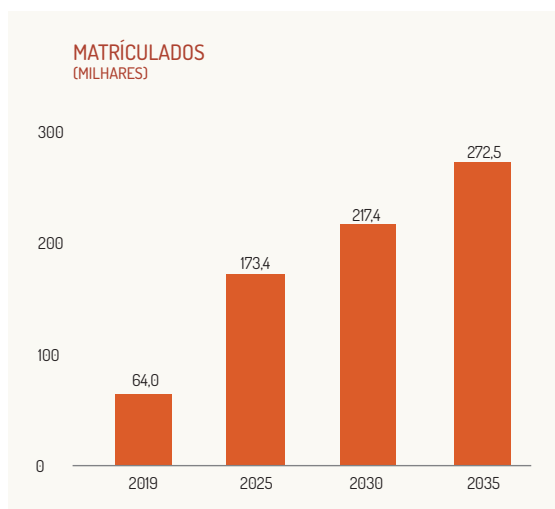


## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- ♦ Alargar o acesso à formação profissional inicial e contínua para jovens e adultos;
- ♦ Aumentar os níveis de qualificação e empregabilidade dos jovens e adultos;
- ♦ Reforçar a disponibilidade de Formadores, em quantidade e qualidade, em todo o território nacional.

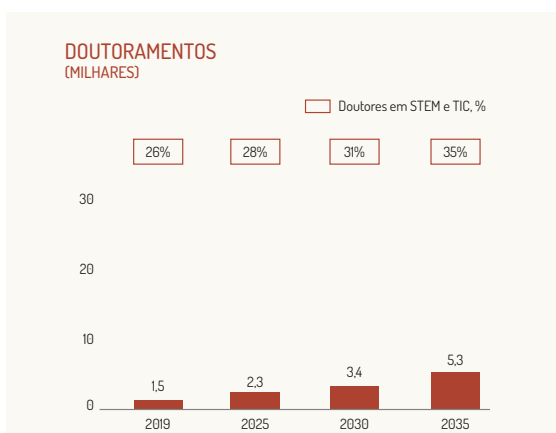
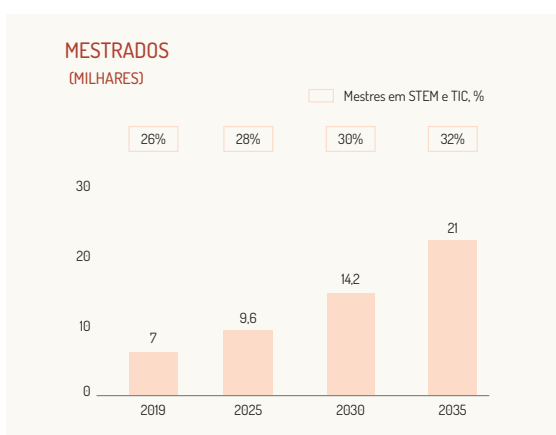
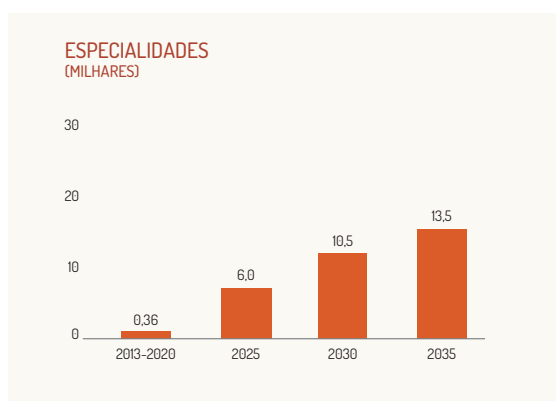
## FORMAÇÃO GRADUADA

- ♦ Expandir a oferta de formação graduada de qualidade e relevante e promover a inclusão e redução de assimetrias no acesso e frequência do Ensino Superior;
- ♦ Aumentar o stock nacional de licenciados e incrementar a disponibilidade de recursos aptos a responder às necessidades do desenvolvimento socioeconómico do País.



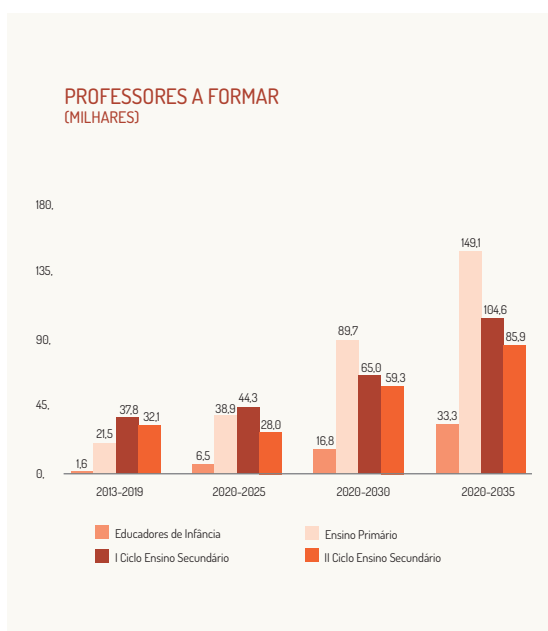
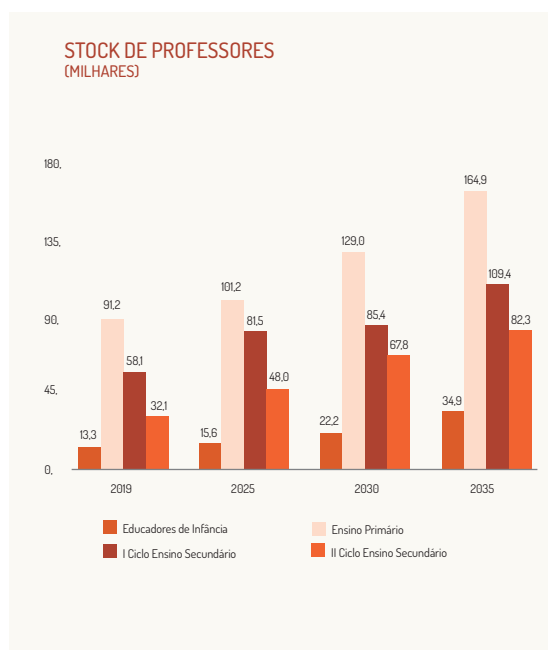
## FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA

- ◆ Aumentar os pós-graduados em especialidades;
- ◆ Aumentar a disponibilidade de recursos humanos altamente qualificados em áreas estratégicas e prioritárias, designadamente STEM e TIC;
- ◆ Aumentar a disponibilidade de recursos humanos altamente qualificados para expandir o Sistema de Ensino Superior e capacitar o Sistema Científico e Tecnológico Nacional.



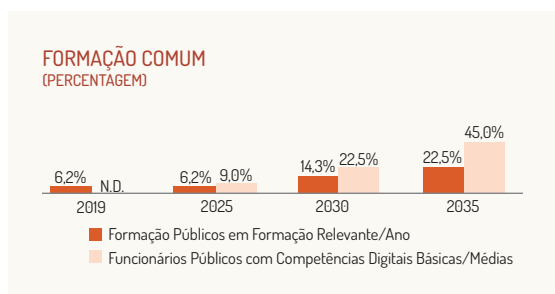
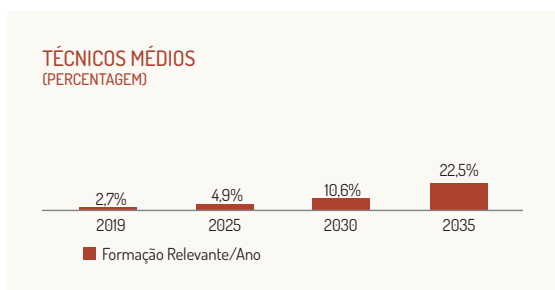
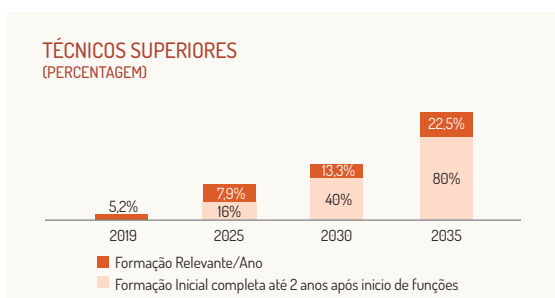
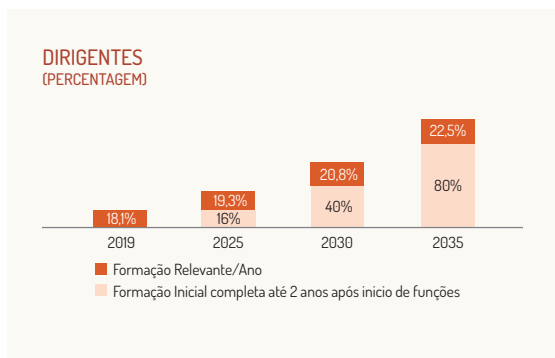
## FORMAÇÃO DE PROFESSORES

- ◆ Assegurar professores devidamente qualificados, com bom desempenho e em número adequado às necessidades do sistema educativo e seus subsistemas;
- ◆ Promover a progressiva transição da Formação de Professores para o Ensino Superior e implementar o modelo de formação sequencial dos professores do ensino secundário.



## FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL

♦ Contribuir para qualificar e modernizar a Administração Pública e Municipal e a qualidade e eficiência da prestação dos seus serviços à população.



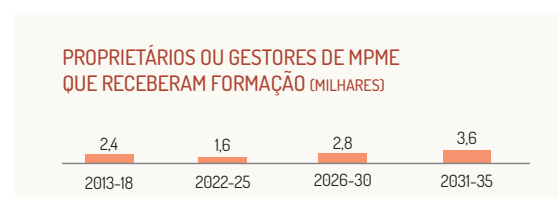
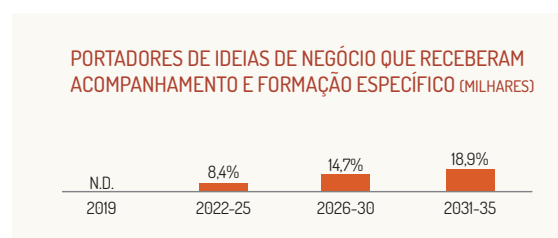
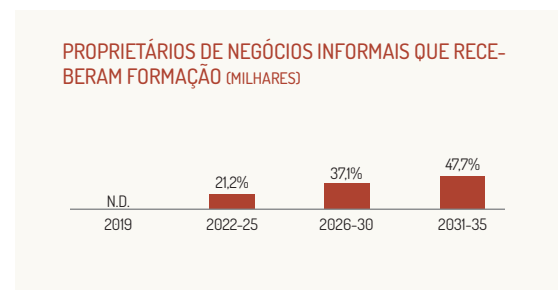
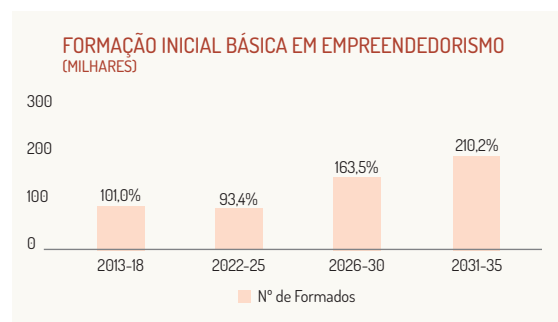
## FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

♦ Aumentar a Taxa de Actividade Empreendedora através do aumento do número de potenciais criadores de empresas e da sua capacidade de identificar oportunidades;

♦ Desenvolver atitudes, comportamentos e competências que aumentem a probabilidade de sucesso e a rentabilidade da empresa a criar;

♦ Contribuir para a formalização da economia;

♦ Reforçar as probabilidades de sobrevivência e de crescimento das empresas e melhorar a sua rentabilidade e competitividade.



# PROGRAMAÇÃO

## 22.

A implementação do ACH 22-35 decorre até 2035. A execução das medidas para alcançar os resultados pretendidos no âmbito dos Programas de Acção deve ser a seguinte:

### CALENDÁRIO PROGRAMAÇÃO DO ACH 22-35

PROGRAMA DE ACÇÃO 1 - ENSINO TÉCNICO-PROFISSIONAL				
EIXO	MEDIDA	2022-2025	2026-2030	2031-2035
<b>Eixo 1</b> - Estruturar o sistema de ensino e formação técnica adaptado à agenda de desenvolvimento do País	1.1. Revisão do enquadramento legal do Ensino Técnico-Profissional	X		
	1.2. Concepção e implementação gradual do Sistema Nacional de Qualificações	X		
	1.3. Criação do Observatório do Ensino Técnico e Formação Profissional	X		
<b>Eixo 2</b> - Aumentar a taxa de escolaridade do ESTP e a relevância das competências e aprendizagens	2.1. Elaboração da Carta de Expansão da Oferta de ESTP	X		
	2.2. Elaboração e implementação do Programa de Recursos de ESTP	X	X	X
	2.3. Adopção de um Plano de Inovação na oferta de ESTP	X	X	X
	2.4. Desenvolvimento de um programa de acções facilitadoras da inclusão e acesso ao ESTP	X	X	X
	2.5. Disponibilização de informação relevante e transparente aos estudantes e à sociedade	X	X	X
<b>Eixo 3</b> - Promover elevados níveis de qualidade, de eficácia e de relevância do subsistema de ESTP	3.1. Capacitação dos gestores das instituições de ESTP	X	X	X
	3.2. Qualificação dos professores e reforço da conexão com o tecido produtivo	X	X	X
	3.3. Criação de escolas de referência de Formação Média Técnica	X	X	X
	3.4. Estabelecimento de padrões e normas de qualidade	X		
	3.5. Actualização dos planos curriculares	X	X	X
	3.6. Implementação de um plano de promoção do sucesso escolar	X	X	X
	3.7. Avaliação independente da qualidade do ESTP		X	X
<b>Eixo 4</b> - Dinamizar parcerias e promover o ajustamento às necessidades da economia e da sociedade e otimizar o retorno social e individual do investimento em ESTP	4.1. Criação do Fórum do ESTP	X		
	4.2. Dinamização de experiências piloto de parcerias territoriais para a formação e a empregabilidade		X	X
	4.3. Envolvimento das empresas nos processos de ESTP		X	X
	4.4. Definição do enquadramento de parcerias público-privado para o desenvolvimento do ensino técnico em áreas de maior carência	X		
	4.5. Criação de um regime de incentivos à empregabilidade dos diplomados pelo ESTP	X		

PROGRAMA DE ACÇÃO 2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL				
EIXO	MEDIDA	2022-2025	2026-2030	2031-2035
<b>Eixo 1</b> – Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional	1.1. Actualização do quadro jurídico do SNFP e reconfiguração do modelo de governação	X		
	1.2. Estruturação de um modelo de financiamento a longo prazo	X		
	1.3. Redução do défice de informação sobre a formação profissional	X		
	1.4. Modernização do quadro jurídico das obrigações e benefícios das empresas em matéria de formação profissional	X		
	1.5. Densificação da rede de Centros Integrados de Emprego e Formação Profissional e reforço da integração de serviços aos desempregados e aos trabalhadores em risco de desemprego		X	X
	1.6. Criação de Centros de Formação Profissional de Referência para famílias profissionais estratégicas	X	X	X
	1.7. Optimização da Cooperação internacional em matéria de desenvolvimento do capital humano	X		
	1.8. Reforço da participação das entidades privadas de formação profissional		X	X
	1.9. Reforço da cooperação entre o SNFP e o ESTP		X	X
	1.10. Modernização do modelo de governação dos centros de formação públicos	X	X	
<b>Eixo 2</b> – Alargar a formação inicial e reforçar a relevância económica e social das qualificações	2.1. Expansão da oferta e melhoria do acesso à formação profissional	X	X	X
	2.2. Dinamização da procura de formação profissional		X	X
	2.3. Apetrechamento e modernização dos equipamentos e instrumentos de formação	X	X	X
	2.4. Implementação de programas específicos de formação para grupos mais vulneráveis, em parceria Estado, ONG e Organizações da Sociedade Civil		X	X
	2.5. Promoção do acesso das Mulheres a actividades com reduzida participação feminina	X	X	X
<b>Eixo 3</b> – Promover a formação profissional contínua, reduzir as iliteracias e promover e dinamizar as aprendizagens ao longo da vida	3.1. Definição de uma estratégia de formação ao longo da vida, ajustada à diversidade de condições específicas dos trabalhadores		X	X
	3.2. Promoção da literacia funcional da população adulta		X	X
	3.3. Estimulo à formação profissional contínua dos trabalhadores por conta de outrem no contexto da empresa		X	X



<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b> (CONTINUAÇÃO)				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 4</b> – Qualificar o SNFP para a formação à distância e massificar a capacitação tecnológica e digital das pessoas	4.1. Desenvolvimento de Projecto de Ensino à Distância no SNFP	X	X	X
	4.2. Generalização das competências digitais básicas		X	X
	4.3. Promoção de centros de gestão participada para as TIC		X	X
	4.4. Qualificar as infra-estruturas tecnológicas	X	X	X
	4.5. Expansão da rede de especialização tecnológica	X	X	X
<b>Eixo 5</b> – Valorizar a formação não formal e a auto-formação e criar os necessários mecanismos para a sua validação e certificação	5.1. Montagem dos mecanismos de reconhecimento, validação e certificação de competência	X	X	X
	5.2. Desenvolvimento de um programa piloto de valorização e qualificação da formação não formal		X	X
	5.3. Valorização da auto-formação para a adaptabilidade à mudança		X	X
<b>Eixo 6</b> – Alargar e qualificar a formação de formadores para o Sistema Nacional de Formação Profissional	6.1. Identificação das áreas de carência de formadores	X	X	X
	6.2. Desenvolvimento de referenciais de formação e revalidação de competências pedagógica e técnica dos formadores do SNFP	X	X	X
	6.3. Qualificação de gestores e coordenadores de formação	X	X	X
	6.4. Qualificação de formadores informais		X	X
	6.5. Qualificação de E-Formadores	X	X	X
	6.6. Incentivo à formação contínua partilhada entre formadores		X	X
	6.7. Estabelecimento de programas de mobilidade internacional de formadores		X	X

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 3 – FORMAÇÃO GRADUADA</b>				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 1 – Consolidar o Subsistema de Ensino Superior</b>	1.1. Avaliação e acreditação do subsistema de ensino superior	X	X	X
	1.2. Estruturação de um modelo de financiamento a longo prazo	X	X	X
	1.3. Implementação de um regime de prescrições	X	X	X
	1.4. Expansão da rede de IES	X	X	X
	1.5. Expansão sustentável da oferta formativa	X	X	X
	1.6. Produção e divulgação estatística do Ensino Superior	X	X	X
<b>Eixo 2 – Promover o acesso e a equidade ao Ensino Superior</b>	2.1. Política de promoção e inclusão do Ensino Superior	X	X	X
	2.2. Desenvolvimento de um Programa “Mulheres nas Ciências”	X	X	
	2.3. Programa de Incentivos à frequência do Ensino Superior	X	X	X
	2.4. Linhas de crédito para Estudantes do Ensino Superior	X	X	X
<b>Eixo 3 – Incrementar a qualidade e a eficiência das IES</b>	3.1. Qualificação do corpo docente	X	X	X
	3.2. Formação dos quadros técnicos das IES	X	X	X
	3.3. Melhorar currículos e recursos pedagógicos	X	X	X
	3.4. Qualificar as infraestruturas	X	X	X
<b>Eixo 4 – Digitalizar e qualificar as IES para o Ensino à Distância</b>	4.1. Digitalização das IES	X	X	X
	4.2. Implementação de Projecto de Ensino à Distância no Ensino Superior	X	X	X
	4.3. Formação de professores para o ensino digital	X	X	X
	4.4. Apetrechamento e conectividade das IES	X	X	X
	4.5. Implementação de Academias de Código	X	X	X
<b>Eixo 5 – Promover a empregabilidade e desenvolver ecossistemas empreendedores e de inovação nas IES</b>	5.1. Integração no mercado de trabalho	X	X	X
	5.2. Promoção de estágios profissionais para jovens licenciados	X	X	X
	5.3. Desenvolvimento de incubadoras e Start-ups de base académica	X	X	X

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 4 - FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA</b>				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 1</b> – Estruturar o sistema científico e tecnológico nacional	1.1. Legislação e estrutura	X	X	X
	1.2. Financiamento	X	X	X
	1.3. Consolidação dos recursos existentes	X	X	X
<b>Eixo 2</b> – Qualificar e capacitar as IES	2.1. Formar os recursos humanos	X	X	X
	2.2. Robustecer as equipas de investigação e docência pós-graduada	X	X	X
	2.3. Qualificar as infraestruturas	X	X	X
<b>Eixo 3</b> – Promover a internacionalização	3.1. Dinamizar a cooperação internacional	X	X	X
	3.2. Promover a mobilidade	X	X	X
	3.3. Profissionalizar as estruturas de apoio à internacionalização	X	X	X
<b>Eixo 4</b> – Articular ensino pósgraduado e a especialização económica	4.1. Responder às necessidades formativas do tecido social e empresarial do País	X	X	X
	4.2. Apoiar as áreas prioritárias para o desenvolvimento do País		X	X

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 5 - FORMAÇÃO DE PROFESSORES</b>				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 1</b> – Melhorar o conhecimento sobre as dinâmicas e desafios do sistema de ensino e programar atempadamente as necessidades de professores	1.1. Supressão das lacunas de informação e de dados comparáveis internacionalmente	X	X	
	1.2. Diagnóstico actualizado das dinâmicas do sistema educativo e da profissão docente	X		
	1.3. Planeamento das necessidades de formação de professores	X	X	X
	1.4. Desenvolvimento da investigação no domínio da educação	X		
<b>Eixo 2</b> – Promover a qualidade da formação inicial de professores	2.1. Implementação programada das medidas estratégicas do PNFGPD	X	X	X
	2.2. Criação de um sistema de monitorização da implementação das reformas	X		
	2.3. Avaliação ex-ante dos impactes financeiros das reformas e programação a longo prazo do modelo do seu financiamento	X		
	2.4. Análise das implicações da diversidade social e territorial na formação de docentes	X		

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 5 – FORMAÇÃO DE PROFESSORES</b> (CONTINUAÇÃO)				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 2</b> – Promover a qualidade da formação inicial de professores	2.5. Ajustamento da rede e melhoria da qualidade das infraestruturas de formação de docentes	X		X
	2.6. Padronização dos requisitos mínimos para os recursos materiais e pedagógicos	X		
	2.7. Reforço da participação nas iniciativas internacionais para a qualidade do ensino e a qualificação dos professores em África	X	X	X
	2.8. Implementação da avaliação independente das instituições de formação de professores		X	
<b>Eixo 3</b> – Qualificar e valorizar profissionalmente os docentes em serviço	3.1. Aquisição da adequada habilitação profissional docente pelos Agentes de Educação já a exercer funções	X	X	X
	3.2. Alargamento e diversificação dos modelos da formação contínua de professores	X	X	
	3.3. Instituição da formação contínua como componente normal da actividade do professor	X	X	X
<b>Eixo 4</b> – Tornar a profissão docente atractiva e valorizada socialmente	4.1. Aprovação de uma Política Nacional de Professores integrada e definidora da perspectiva a longo prazo da valorização da profissão docente	X		
	4.2. Criação e valorização das instâncias de participação dos professores	X	X	
	4.3. Promoção do estatuto social do professor	X	X	X
<b>Eixo 5</b> – Desenvolver a formação de professores e o ensino digitais e à distância	5.1. Projecto de desenvolvimento do Ensino Primário à Distância	X		
	5.2. Apoio à criação de cursos de formação de professores na modalidade EaD		X	
	5.3. Criação de uma plataforma digital para formação contínua à distância	X	X	
	5.4. Formação de formadores para o ensino à distância e semi-presencial	X	X	X
	5.5. Formação de professores para o ensino digital	X	X	X

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 6 – FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL</b>				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 1</b> – Estruturar o sistema de formação da administração pública	1.1. Legislação e estrutura	X	X	X
	1.2. Estudos e cooperação nacional e internacional		X	X
	1.3. Sistema de qualidade	X	X	X
	1.4. Financiamento	X	X	
	1.5. Monitorização	X	X	X
<b>Eixo 2</b> – Operacionalizar a ligação entre formação, avaliação e promoção	2.1. Mapear as competências, requisitos e funções de cada posto de trabalho	X		
	2.2. Elaborar o Dossier de Formação e Avaliação individual de cada técnico	X		
	2.3. Desenvolver o sistema de planeamento da formação	X		
	2.4. Articular a formação, a avaliação de desempenho e a progressão na carreira	X		
	2.5. Premiar o mérito e o bom desempenho	X		
<b>Eixo 3</b> – Assegurar a formação inicial qualificante	3.1. Consolidar a qualidade dos Dirigentes	X		
	3.2. Elevar o nível de desempenho dos Técnicos Superiores	X	X	
<b>Eixo 4</b> – Elevar o nível de conhecimentos e de qualificação média da administração pública	4.1. Criar um catálogo formativo ajustado às necessidades dos públicos-alvo	X	X	
	4.2. Dar prioridade à formação contínua de todas as categorias profissionais		X	X
	4.3. Admitir novos técnicos com um elevado perfil de especialização e de competências		X	X
	4.4. Apoiar o interesse individual pelo reforço de competências na área da gestão pública		X	X
<b>Eixo 5</b> – Dinamizar a formação estratégica dos funcionários públicos	5.1. Parceria com o ensino superior		X	X
	5.2. Formações em áreas críticas	X	X	X
	5.3. Digitalização	X	X	X
	5.4. Prevenção e combate à corrupção	X	X	X
<b>Eixo 6</b> – Estruturar os serviços públicos locais e a municipalização	6.1. Ampliar o acesso atempado dos municípios à formação	X	X	X
	6.2. Capacitar e autonomizar os municípios	X	X	

<b>PROGRAMA DE ACÇÃO 7 - FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL</b>				
<b>EIXO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>2022-2025</b>	<b>2026-2030</b>	<b>2031-2035</b>
<b>Eixo 1</b> – Avaliar e rever o modelo de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial adaptando-o às novas dinâmicas sociais e económicas	1.1. Estudo de avaliação do impacto da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	X		
	1.2. Elaboração e aprovação de uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo	X		
	1.3. Elaboração do modelo de governação e implementação da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	X		
	1.4. Programa de capacitação, apoio, formalização e desenvolvimento de negócios informais	X	X	X
	1.5. Programa Nacional de Formação, Crédito e acompanhamento de novos negócios	X	X	X
	1.6. Reforço do papel do poder local na formação para o empreendedorismo	X	X	
<b>Eixo 2</b> – Tornar a aprendizagem à distância um instrumento estratégico na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	2.1. Potenciação e Desenvolvimento da plataforma digital “Nosso Saber”	X	X	X
	2.2. Estruturação de uma rede de polos de apoio à formação on-line	X	X	
	2.3. Programa de eventos on-line de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	X	X	X
	2.4. Elaboração de conteúdos relevantes e atractivos para acesso on-line	X	X	X
<b>Eixo 3</b> – Diversificar os actores e as formas de actuação na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	3.1. Diversificação das entidades prestadoras de formação/redes de unidades de acompanhamento técnico	X	X	
	3.2. Promoção do “mecenato económico”		X	
	3.3. Ajustamento dos programas de formação às especificidades do meio rural	X	X	

## IMPACTO ORÇAMENTAL

### O IMPACTO DAS METAS DO ACH 22-35 NO ORÇAMENTO DAS ACÇÕES CORRENTES

#### 23.

Para dar resposta às metas do ACH 22-35 torna-se necessário considerar um acréscimo significativo das dotações orçamentais afectas às acções correntes relacionadas com a formação do capital humano, designadamente para a actividade normal do sistema de ensino (do pré-escolar ao superior) e da formação profissional:

#### ESTIMATIVA DO CRESCIMENTO DA DESPESA NO SISTEMA DE ENSINO

Considerando que  $D_n = M_n \times C_n$  ( $D_n$  – Despesa total no ano  $n$ ;  $M_n$  – Matriculados no ano  $n$ ; e  $C_n$  – custo por aluno no ano  $n$  e que  $M_n = P_n \times TBE_n$  ( $P_n$ , população em idade escolar e TBE, taxa bruta de escolarização), então o multiplicativo da despesa entre o ano 0 e o ano  $n$  pode ser estimado através da relação:

$$D_n/D_0 = (P_n/P_0) \times (TBE_n/TBE_0) \times (C_n/C_0)$$

O primeiro factor corresponde ao crescimento da população, o segundo mede a abrangência do sistema de ensino e o terceiro pode ser interpretado como indicador da evolução da qualidade dos inputs do ensino.

O crescimento da população não é controlável a médio prazo, tendo-se usado as projecções do INE. As variáveis instrumentais serão as TBE e o Custo por aluno. As TBE foram fixadas como metas. O custo por aluno é determinado sobretudo pelo rácio alunos/professor e pelos investimentos em instalações e equipamentos e a sua evolução, a preços de 2022, foi estimada a partir de consideração de hipóteses sobre o custo de investimento anual e da evolução prevista para o rácio alunos/professor (não se consideraram evoluções salariais que, quando ocorrerem, farão subir esta relação).

Tomando por base a média centrada em 2019 das dotações orçamentais de 2018, 2019 e 2020, convertidos a preços de 2022 pelas taxas de inflação, obtiveram-se os seguintes factores multiplicativos

FACTORES MULTIPLICATIVOS DA DESPESA PÚBLICA EM 2035

	POPULAÇÃO	TBE	CUSTO/ALUNO	DESPESA PÚBLICA
Iniciação e Ensino Primário	1,26	1,18	1,21	<b>1,80</b>
Ensino Secundário	1,48	1,21	1,17	<b>2,09</b>
Ensino Secundário Técnico-Profissional	1,54	1,45	1,26	<b>2,80</b>
Ensino Superior Graduação	1,80	1,05	1,58	<b>2,97</b>

Relativamente à média daqueles três anos, a despesa pública com o pré-escolar e o ensino primário em 2035 deveria ser, a preços constantes, 80% superior, resultante do crescimento de 26% da população em idade escolar, do crescimento das TBE em 18% e do crescimento em 21% do custo por aluno. O esforço de melhoria de qualidade será maior no ESTP e, sobretudo, no Ensino Superior de graduação

Dado que a evolução da população não é controlável, terá de ser pela abrangência (TBE) ou pelo custo por aluno que se fará o ajustamento aos recursos orçamentais que vierem a estar disponíveis, de que decorrerá naturalmente a alteração das correspondentes metas. Eventuais alterações salariais repercutir-se-ão no factor Custo/Aluno.

#### 24.

Os cálculos referidos na caixa de texto anterior serviram para estimar o cenário de dotações orçamentais em 2035 e o ponto de partida foi, como é explicado, a média centrada em 2019 das dotações orçamentais de 2018, 2019 e 2020, convertidos a preços de 2022 pelas taxas de inflação. Esta opção foi necessária por dois motivos: a) a variação anual das dotações orçamentais aconselha a utilização de médias; b) a disponibilidade de dados do sistema de ensino, com os últimos dados de 2019, obriga a centrar nesse ano a base de cálculo. No entanto, decorreram três anos e o OGE de 2022 não corresponde exactamente à referência calculada, pelo que importa comparar o cenário a que se chegou com o OGE de 2022, o que se apresenta no parágrafo seguinte.

**25.**

Para cumprir as metas do *ACH 22-35* estima-se que, a preços constantes<sup>2</sup> a despesa pública com o sistema de ensino (pré-escolar, primário, secundário e superior de graduação) deva ser, em 2035, cerca de 70% superior à dotação orçamental de 2022, explicada pela combinação de três factores: aumento da população em idade de frequentar o ensino, maior abrangência do sistema de ensino, com aumento das TBE, e aumentos do custo por aluno, moderados no caso do ensino primário e secundário e maiores no ESTP e Superior de Graduação. Esses aumentos seriam de 60% no ensino pré-escolar+primário, 74% no ensino secundário, cerca de 300% no ESTP e 55% no Ensino Superior.

## PROPOSTA DE DOTAÇÕES A ALOCAR ÀS ACÇÕES ESPECÍFICAS DO *ACH 22-35*

**26.**

Os valores a seguir apresentados são uma proposta de dotações orçamentais a alocar, para a totalidade do período 2022-2035, às acções previstas no *ACH* e que não correspondem a actividades correntes, devendo estas estar contempladas no enquadramento normal do OGE.

**27.**

Assim, apenas se consideram três tipos de acções:

- a)** Acções enquadradas nas medidas específicas dos Programas de Acção do *ACH 22-35* que correspondam a projectos temporalmente delimitados, sem natureza recorrente;
- b)** Acções que representem uma inovação significativa em actividades correntes que justifique um esforço adicional na fase de arranque<sup>3</sup>;
- c)** Reforço extraordinário de medidas em curso, para atingir as metas do *ACH*<sup>4</sup>.

**28.**

Na correcta interpretação dos valores a seguir indicados importa ter presente que:

- a)** O *ACH* propõe medidas abertas, fixando o objectivo mas não pré-definindo a forma específica da sua concretização. Por isso, os valores não são o custo das medidas, mas valores que se calcularam como razoáveis e

indicativos para acolherem as acções que possam concorrer para a sua implementação;

- b)** As estimativas tiveram por base considerações sobre acções concretas para implementação das medidas, mas essas considerações não devem limitar a flexibilidade e a criatividade nas formas de implementação;
- c)** Os valores são apresentados a preços constantes de 2022 e à taxa de câmbio actual. Deverão ir sendo ajustados à evolução que se venha a verificar nestas duas variáveis económicas; Há uma diferença significativa relativamente ao PNFQ, resultante da não inclusão das acções correntes<sup>5</sup>
- d)** Os valores apresentados correspondem ao envelope orçamental para o período 2022-2035, devendo a sua repartição anual ser determinada pela iniciativa das entidades executoras.

**29.**

Com base na melhor informação disponível, chegou-se ao seguinte resultado quanto a dotações orçamentais de referência a alocar às medidas dos Programas de Acção do *ACH 22-35*:

DOTAÇÕES INDICATIVAS DE REFERÊNCIA PARA O PERÍODO 2022-2035	
PROGRAMAS DE ACÇÃO	DOTAÇÃO DE REFERÊNCIA (Milhões de Akz)
PA 1	186 337
PA 2	193 444
PA 3	381 782
PA 4	90 979
PA 5	165 719
PA 6	27 204
PA 7	24 792
<b>TOTAL</b>	<b>1 070 257</b>

<sup>2</sup> Significa que aos valores indicados deverá no futuro se aplicada a taxa de inflação que, entretanto, se tiver verificado

<sup>3</sup> Por exemplo, não se considerou a normal formação de professores, mas consideraram-se os impactes da implementação do modelo sequencial de formação e o programa de qualificação pedagógica dos professores em serviço

<sup>4</sup> Por exemplo, um esforço extraordinário de qualificação dos professores do ESTP

<sup>5</sup> Por exemplo, no PA2 prevê-se um grande reforço da formação profissional inicial (multiplicação por 5 até 2035), mas não está incluída nestes valores dado que, enquanto actividade ordinária, terá o normal enquadramento no OGE.



## MODELO DE FINANCIAMENTO O IMPACTO DAS METAS DO *ACH 22-35* ORÇAMENTO DAS ACÇÕES CORRENTES

### 30.

A principal fonte de financiamento do *ACH 22-35* é o Orçamento Geral do Estado (OGE), cabendo aos sectores responsáveis pela sua implementação inscrever os projectos e as actividades no PDN 2023-2027 e no Orçamento Geral do Estado de cada ano.

### 31.

O *ACH 22-35* poderá também utilizar recursos disponibilizados a Angola por instituições internacionais, multilaterais ou bilaterais, destinados a financiar Programas ou Projectos de Desenvolvimento do Capital Humano Nacional.

### 32.

No acto da inscrição dos programas e projectos no OGE de cada ano, a **Unidade de Coordenação do *ACH 22-35*** exerce uma acção fiscalizadora preventiva junto dos sectores implementadores para assegurar que os Projectos Âncora<sup>6</sup> constantes do *ACH 22-35* sejam inscritos nos respectivos orçamentos.

### 33.

A partir do momento que for institucionalizado o Fundo de Apoio ao Desenvolvimento Social (FADS), os Projectos Âncora deixarão de ser financiados directamente pelo OGE ficando dependentes deste fundo e de recursos disponibilizados a Angola por instituições internacionais.

### 34.

As propostas de mobilização de recursos no âmbito do FADS para o *ACH 22-35* estão sujeitas a avaliação e prévio parecer da **Unidade de Coordenação do *ACH 22-35***.

### 35.

O Modelo de Financiamento deve ter por base os seguintes princípios:

- ♦ O controlo financeiro é da responsabilidade do MINFIN, a quem compete definir os limites do orçamento para cada ano para financiar o *ACH 22-35*.

♦ A gestão técnica do Plano compete à **Unidade de Coordenação do *ACH 22-35***, sendo da sua competência coordenar a Assistência Técnica necessária à implementação do Plano e a sua respectiva monitoria e avaliação.

♦ Compete a esta unidade, em cooperação com o MINFIN, a procura e identificação de fontes alternativas ao OGE, nacionais e internacionais, para financiamento de acções do *ACH 22-35*.

♦ A execução das acções previstas no *ACH 22-35* compete às entidades com essa responsabilidade.

## GOVERNAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

### 36.

A estrutura de governação do *ACH 22-35* comporta três níveis: o **Nível Estratégico**, coordenado pelo Ministro de Estado para a Coordenação Económica e Titulares dos Departamentos Ministeriais; o **Nível de Coordenação**, pela Unidade de Coordenação do *ACH 22-35*, especificamente vocacionada para coordenar a implementação da política pública em matéria de formação e qualificação do capital humano nacional, e o **Nível de Execução**, envolvendo as instituições de ensino e formação que executam, no terreno, a política pública.

### 37.

O **nível Estratégico** assegura, fundamentalmente, três processos:

- 1) a articulação do *ACH 22-35* com os PDN, garantido que se mantém actualizada a sua relevância política e programática;
- 2) a elaboração de uma programação anual permitindo estabelecer um quadro de referência de médio prazo para os ajustamentos específicos desejáveis a realizar na implementação do *ACH 22-35*, por forma a atingir as metas intermédias e finais estabelecidas, e finalmente, decorrentes das duas primeiras,
- 3) a revisão periódica do *ACH 22-35* para assegurar consistência, realismo e alinhamento com as prioridades e objectivos do País.

<sup>6</sup> Designa-se Projecto Âncora: "Acção ou conjunto coerente de acções que sejam fundamentais à obtenção sustentável dos objectivos do *ACH 22-35*, que possam, transversalmente, alavancar a concretização e os resultados de outras medidas do programa ou tenham, por si sós, elevado potencial transformador, ou de semente, no sentido dos resultados visados. Traduzem-se em despesas de investimento e despesas de apoio ao desenvolvimento"

**38.**

O **nível de Coordenação**, da responsabilidade da Unidade de Coordenação do *ACH 22-35*, a qual deverá integrar um Comité Executivo que assegura a coordenação com as entidades envolvidas na implementação do *ACH 22-35*. Com a necessária regularidade será garantida a articulação com os Ministérios e entidades implementadores dos Programas de

Acção, garantindo o apoio, acompanhamento e avaliação da sua implementação.

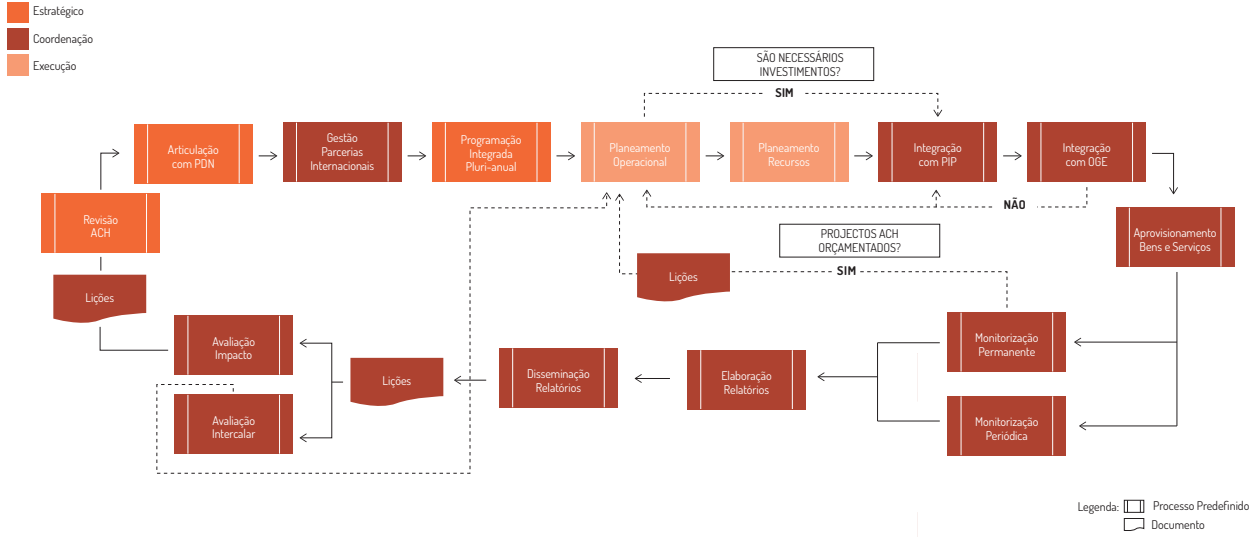
**39.**

O **nível de Execução** corresponde à operacionalização do *ACH 22-35* competirá às entidades de tutela responsáveis pela implementação dos Programas de Acção.

ESTRUTURA DE GOVERNAÇÃO DO <i>ACH 22-35</i>		
NÍVEIS DE GOVERNAÇÃO	MACRO-PROCESSOS	PROCESSOS
<b>ESTRATÉGICO</b>	Programação	Articulação com PDN
		Programação Plurianual
		Revisão ACH
<b>COORDENAÇÃO</b>	Captação de Recursos	Integração com PIP
		Integração com OGE
		Parcerias Internacionais
	Monitorização	Permanente
		Periódica
		Elaboração de Relatórios
Avaliação	Avaliação Final	
	Avaliação Impacto	
<b>EXECUÇÃO</b>	Planeamento	Planeamento Operacional
		Planeamento Recursos e Meios
	Implementação	Aprovisionamento de Bens e Serviços Especializados

40.

O fluxograma seguinte articula os diferentes níveis de governança ao longo do ciclo de processos de gestão do ACH.



41.

A Monitorização do ACH 22-35 assenta em dois tipos de intervenção que se sintetizam no quadro seguinte:

PERIODICIDADE	OBJECTIVOS	INDICADORES	CRITÉRIOS	NATUREZA	REPORTE
<b>Permanente</b>	Melhorar a programação do ACH 22-35 Medir o progresso alcançado	Input output	Eficiência	Quantitativa	Automático
<b>Periódica</b>	Recolher reacções dos grupos-alvo aos investimentos realizados e medidas implementadas Aferir a qualidade dos processos de implementação Registar os valores observados nos Indicadores de Resultado do ACH 22-35	Resultado	Eficácia e Sustentabilidade Potencial	Qualitativa	Estruturado (Paradigma)



# A. ENQUADRAMENTO

## A1

## MUDANÇA E CONTINUIDADE

**A1.1 AS ORIGENS: DA ENFQ AO PNFQ 2013-2020****42.**

No período 2010-2011, por decisão do Titular do Poder Executivo, e dando cumprimento ao estabelecido na “Estratégia de Longo Prazo-Angola 2025”, foi elaborada a “Estratégia Nacional de Formação de Quadros” (ENFQ), que constituiu o primeiro documento estratégico nacional de formação e capacitação do capital humano e um dos pioneiros em toda a África.

**43.**

A elaboração da ENFQ foi precedida por um vasto inquérito sobre necessidades de recursos humanos do sector público e de uma amostra representativa do sector privado, abrangendo 747 entidades.

**44.**

Foram identificadas 184 profissões estratégicas, correspondentes a domínios de formação de base, das quais 98 eram para quadros superiores e 86 correspondiam a quadros e técnicos de nível médio ou intermédio. Do total das profissões estratégicas identificadas, 30% pertenciam ao domínio das “Ciências da Engenharia e Tecnologias”.

**45.**

Em 2012, tendo por base a ENFQ, foi elaborado o “Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ) 2013-2020” com o objectivo de, dadas as necessidades identificadas, definir, em função do potencial da oferta formativa, os domínios e cursos mais deficitários, e que deviam ser os prioritários a criar, os potencialmente excedentários, cuja oferta devia ser controlada, e os com oferta-procura tendencialmente em equilíbrio.

**46.**

O PNFQ contemplou, inicialmente, sete Programas de Acção. Já depois de 2013 foi adicionado um oitavo Programa de Acção “Formação Profissional”, centrado na oferta formativa disponibilizada pelo Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP).

**47.**

O PNFQ constituiu o primeiro, e, até agora, o único instrumento consistente, abrangente e tecnicamente evoluído de previsão e programação de capacitação de recursos humanos em Angola.

**A1.2 BALANÇO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PNFQ: EVIDÊNCIAS RECOLHIDAS E LIÇÕES APRENDIDAS****48.**

A implementação do PNFQ 2013-2020 foi condicionada por factores de natureza diversa. Tal não impediu, porém, que importantes resultados positivos tivessem sido alcançados, como sejam:

- i) Estabelecido um inédito “Sistema de Informação e Gestão da Oferta Formativa (SIGOF)”, situado na UTG/PNFQ, que recolhe e organiza informação sobre a oferta formativa nos domínios abrangidos pelo PNFQ.
- ii) Criado e operacionalizado um novo enquadramento institucional que acompanhou e avaliou a implementação do PNFQ, integrado pela UTG/PNFQ, Comissão Interministerial e Líderes de Domínio. Este enquadramento tem permitido adquirir competências técnicas, apropriar metodologias e obter e difundir boas práticas.

iii) Desenvolvido e melhorado o quadro legal e institucional dos sectores da educação e da formação profissional, com elevado potencial de contribuir para a melhoria da qualidade, inovação e relevância da oferta formativa;

iv) Realizado um Estudo-Piloto de Formação e Empregabilidade, abrangendo os formados e diplomados do ensino médio, da formação profissional e do ensino superior, de três domínios de formação: “Energia e Instalações Eléctricas”, “Contabilidade” e “Hotelaria e Turismo”.

v) Expandidos os sectores da educação e formação, com reflexo no aumento e diversificação da oferta formativa:

→ Acelerado o processo de reestruturação do Ensino Técnico-Profissional, em particular nos sectores da agricultura, agropecuária, recursos naturais, indústria, serviços, turismo, obras públicas e saúde. Entre 2013 e 2019 a rede de estabelecimentos de ensino mais do que triplicou. Foram criados mais de 250 cursos, fundamentalmente nas áreas das Ciências empresariais, administração e direito; Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC); Engenharia, Indústria Transformadora e Construção e Saúde e Protecção Social.

→ Criado um número significativo de novos cursos superiores, ainda que em domínios considerados potencialmente excedentários. Em 2017, foram criados por Decreto Presidencial (DP) 59 cursos de pós-graduação (dos quais 6 cursos de doutoramento) e 122 cursos de graduação, cursos estes que passaram por um processo longo de aprovação. Destaque para 45 cursos em áreas de défice forte e muito forte que

vieram colmatar a oferta inexistente, nomeadamente, nos domínios de Engenharia de Pescas e Aquicultura e Engenharia de Transportes. A maioria dos cursos criados nestas áreas são de oferta pública.

#### 49.

Porém, a implementação do PNFQ ficou aquém do previsto em várias áreas, tendo-se registado insuficiências que importará corrigir, tais como:

i) Necessidade de criar um sistema específico de financiamento do PNFQ, para reduzir barreiras à sua implementação;

ii) Insuficiente diálogo, articulação e cooperação estratégica entre diferentes subsistemas de ensino e entre estes e o sistema de formação profissional;

iii) Desenvolvidos, mas não efectivamente instalados e operacionalizados adequados mecanismos de avaliação e controlo de qualidade do ensino e formação, nomeadamente, nos ensinos superior e secundário;

iv) Insuficiente articulação com o sector empresarial na identificação das necessidades em termos de recursos humanos e das competências e qualificações a desenvolver, limitando o ajustamento da oferta formativa face às reais necessidades do mercado de trabalho;

v) A expansão da oferta formativa no ensino superior, em particular a promovida pelo sector privado, esteve aquém das metas e prioridades do PNFQ.

## RESULTADOS QUANTITATIVOS DO PNFQ 2013-2020

		METAS*	METAS AJUSTADAS**	RESULTADOS ATINGIDOS***
<b>FORMAÇÃO DE QUADROS MÉDIOS</b>	Diplomados do Ensino Técnico Profissional	<b>285 000</b> diplomados (2013-2020)	<b>249 375</b> diplomados (2013-2020)	<b>185 957</b> diplomados <b>75% DE EXECUÇÃO</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	Formados do sistema de Formação Profissional	<i>Não integrou inicialmente o PNFQ pelo que não foram definidas metas</i>		<b>295 740</b> formados (2015-2019)
<b>FORMAÇÃO DE QUADROS SUPERIORES</b>	Diplomados pelo Ensino superior nos domínios estratégicos de formação (total)	<b>121 000</b> diplomados (2013-2020)	<b>90 750</b> diplomados (2013-2018)	<b>- 110 000 diplomados (Inclui toda a formação graduada)</b>
	Diplomados em domínios de formação deficitários sem oferta	<b>7 400</b> diplomados	<b>5 550</b> diplomados	<b>605</b> diplomados em domínios de formação deficitários sem oferta <b>11% DE EXECUÇÃO</b>
	Diplomados em domínios de formação potencialmente deficitários	<b>85 225</b> diplomados	<b>63 919</b> diplomados	<b>24 424</b> diplomados <b>38% DE EXECUÇÃO</b>
	Diplomados em domínios de formação potencialmente excedentários	<b>22 500</b> diplomados (2013-2020)	<b>16 875</b> diplomados (2013-2020)	<b>76 964</b> diplomados <b>456% DE EXECUÇÃO</b>
	Diplomados em domínios de formação tendencialmente em equilíbrio.	<b>8 250</b> diplomados	<b>6 188</b> diplomados	<b>8 496</b> diplomados <b>137% DE EXECUÇÃO</b>
<b>Formação de Professores e Investigadores para o Ensino Superior e Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação</b>	Mestres	<b>4 800</b> Mestres	<b>3 600</b> Mestres (2013-2018)	<b>1 560</b> Mestres (total) <b>946</b> Mestres (nacional) (2013-2018) + <b>614</b> Mestres (estrangeiro) (2013-2019) <b>43,3% DE EXECUÇÃO</b>
	Doutores	<b>1 500</b> Doutores	<b>1 125</b> Doutores (2013-2018)	<b>340</b> Doutores (total) <b>2</b> Doutores (nacional) (2013-2018) + <b>338</b> Doutores (estrangeiro) (2013-2019) <b>(30,2%) DE EXECUÇÃO</b>
	Doutores nas 7 áreas de Incidência da "ENCTI"	<b>140</b> Doutores	Não aplicável	Não disponível



		METAS*	METAS AJUSTADAS**	RESULTADOS ATINGIDOS***
<b>FORMAÇÃO DE QUADROS DOCENTES E DE ESPECIALISTAS E INVESTIGADORES EM EDUCAÇÃO</b>	Professores Formados	Não foram definidas metas para a Formação de Professores		<b>92 570</b> professores formados (total) (2013-2019) <b>1562</b> Educadores de Infância <b>21 476</b> Professores de Ensino Primário <b>37 753</b> Professores de disciplinas do I Ciclo do Ensino Secundário <b>32 090</b> Professores de disciplinas do II Ciclo do Ensino Secundário
<b>FORMAÇÃO DE QUADROS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	Quadros da Administração Pública formados / capacitados	<b>174 000</b> quadros	<b>151 783</b> quadros (2013-2019)	<b>94 663</b> formados (2013-2019) <b>62,4% DE EXECUÇÃO</b>
<b>FORMAÇÃO DE QUADROS PARA O EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL</b>	Formandos	<b>175 000</b> formandos (2013-2020)	<b>147 000</b> formandos (2013-2018/19)	<b>150 500</b> formandos (2013-2019)
	Formandos em formação Inicial em Empreendedorismo	<b>80 000</b> formandos	<b>60 000</b> formandos	<b>100 103</b> formandos
	Formandos em Capacitação Empresarial (Formação Contínua e Avançada)	<b>32 500</b> formados (Formação Contínua) <b>2 500</b> formandos (Formação Avançada)	<b>24 375</b> formandos (Formação Contínua); <b>1 875</b> formandos (Formação Avançada);	<b>1 372</b> formandos (Formação Contínua); <b>1 050</b> formandos (Formação Avançada);
	Formandos em Gestão de Empresas (ensino médio e ensino superior)	<b>60 000</b> formados	<b>50 000</b> formados	<b>48 000</b> formados

\* Meta do PNFO 2013-2020

\*\* Meta ajustada ao período de implementação considerado

\*\*\* Resultados atingidos segundo a meta ajustada

Fontes: PNFO 2013-2020; SIGOF; MED, MESCTI, MAPTSS, MEP

### A1.3 DO PNFQ 2013-2020 AO ACH 22-35

#### 50.

A implementação do PNFQ foi fortemente condicionada pela súbita e violenta queda do preço do petróleo, provocando um longo período de recessão/estagnação com forte impacto no OGE e redução de recursos necessários para realizar despesas de investimento em formação.

#### 51.

Por outro lado, o Recenseamento Geral da População, realizado em 2014 revelou que a população activa censitária era superior em 17% à população activa estimada, o que, só por si, justificava a reformulação das projecções assumidas no PNFQ. Estava prevista uma revisão para 2016, que não chegou a ser possível concretizar.

#### 52.

Em 2018, foi elaborado o Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022 que estabeleceu novas Orientações Estratégicas e Prioridades para o Desenvolvimento de Angola. Um dos seus eixos é o “Desenvolvimento Humano e Bem-Estar” que integra 8 Políticas, entre elas a “Política de Desenvolvimento dos Recursos Humanos” que abarca três Programas: “Plano Nacional de Formação de Quadros”, “Reforço do Sistema Nacional de Formação Profissional”, “Estabelecimento do Sistema Nacional de Qualificações”.

#### 53.

Em 2021, foi revista a Estratégia de Desenvolvimento de Longo Prazo “Angola 2025” e estendida para o horizonte 2050, e que, define orientações e prioridades para o desenvolvimento do Capital Humano, em particular na área da Educação.

#### 54.

Foi ficando, progressivamente, consensual que, face à evolução do contexto económico e social e aos ensinamentos gerados pela implementação do PNFQ, seria necessário proceder a alterações e mudanças, mas assegurando a continuidade das iniciativas e medidas positivas que o PNFQ tenha desenvolvido.

#### 55.

Desde logo, se considerou ser necessário ter um âmbito e foco mais abrangentes, envolvendo a generalidade dos recursos humanos do País, e centrando o foco na capacitação e desenvolvimento do Capital Humano Nacional, conceito mais adequado para assegurar um interface com o desenvolvimento económico e social.

#### 56.

A avaliação do PNFQ evidenciou que o principal factor de não concretização dos seus objectivos e metas foi a escassez e irregularidade dos respectivos recursos financeiros. A ausência de uma via específica de financiamento foi referida, desde o início, como uma das suas principais fragilidades. O novo Plano terá, por isso, de superar uma das maiores lacunas do PNFQ: aprovar um modelo de financiamento ajustado à ambição do ACH 22-35.

#### 57.

O ACH 22-35, para além de pretender superar as dificuldades e insuficiências referidas, introduz várias inovações, como sejam: clarificação de conceitos e de medidas; posicionamento de Angola no contexto internacional em matéria de desenvolvimento de capital humano; maior proximidade aos actores nos processos de auscultação e de elaboração dos Programas de Acção; previsão dos custos de implementação e apresentação do seu modelo de financiamento; novo modelo de Governação e Monitorização.

## A2

## CONCEITOS E MEDIDAS DO CAPITAL HUMANO

## A2.1 CONCEITOS DO CAPITAL HUMANO

58.

O Capital Humano é o mais poderoso factor para uma melhor e justa repartição do rendimento e para nos adaptarmos melhor às mudanças tecnológicas e ao imprevisto, como bem ficou provado na forma como nasceu, se propagou e está a ser combatida a Pandemia COVID 19. Também se sabe que

quando o Capital Humano aumenta, as pessoas são mais tolerantes e intervenientes e há mais mobilidade social.

59.

O ACH 22-35 considera os seguintes conceitos fundamentais:

<p><b>CAPITAL HUMANO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Segundo a OCDE (2021), Capital Humano é: “Conjunto de conhecimentos, aptidões, competências e atributos incorporado nos indivíduos, relevantes para a actividade económica”.</li> <li>◆ O Capital Humano é o mais poderoso factor para uma melhor e justa repartição do rendimento e para nos adaptarmos melhor às mudanças tecnológicas e ao imprevisto, como bem ficou provado na forma como nasceu, se propagou e está a ser combatida a Pandemia COVID 19.</li> <li>◆ Em síntese, podemos entender por <b>Capital Humano</b>: “Conhecimentos, aptidões, qualificações, condições de saúde, competências e atributos incorporados nos indivíduos, ao longo da vida, relevantes para a criação de bem-estar individual, social e económico”.</li> </ul>
<p><b>DESENVOLVIMENTO HUMANO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Iremos considerar que o <b>Desenvolvimento Humano</b> é a “Aquisição por parte dos indivíduos, comunidades e instituições da capacidade de participar efectivamente na construção de uma sociedade próspera, tanto a nível material como imaterial (espiritual, relacional, individual, etc.)”.</li> </ul>
<p><b>CAPITAL INTELECTUAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Das várias definições de Capital Intelectual sobressai a seguinte “O Capital Intelectual compreende todos os recursos baseados no conhecimento que podem criar valor para a organização, mas que não estão incluídos nas suas demonstrações financeiras”.</li> <li>◆ A eficaz e eficiente gestão do Capital Intelectual nas organizações tornou-se crítica para o seu desenvolvimento.</li> <li>◆ O conceito Capital Intelectual procura também fazer a ponte com a designada “Economia do Conhecimento” ou “Capital de Conhecimento”</li> </ul>
<p><b>TALENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Talento pode ser considerado como uma aptidão natural para se fazer algo, de forma inédita ou melhor e uma potencialidade extraordinária ou genial de competências.</li> <li>◆ Não chega ter Talento. Todas as pessoas têm talentos, mas esses talentos não são iguais para todos. É necessário que existam condições para a sua concretização e realização, de natureza pessoal, social ou profissional.</li> <li>◆ A nível pessoal, pressupõe confiança, motivação, resistência e resiliência. A nível social, o Talento deve ser estimulado, valorizado e aproveitado plenamente, contribuindo para a sustentabilidade da sociedade. No plano profissional, devem existir condições para a afirmação concreta e produtiva do Talento, gerando valor individual e colectivo.</li> </ul>

## A2.2 MEDIDAS DO CAPITAL HUMANO

### 60.

Existem múltiplas medidas do Desenvolvimento do Capital Humano. Umas mais globais e compósitas, outras muito particulares e específicas (por exemplo, a Taxa de literacia, Taxas de escolaridade por graus de ensino, etc.).

### 61.

O ACH 22-35 considera três índices internacionais, nos quais Angola participa, que medem e comparam as principais componentes do capital humano, designadamente:

ÍNDICES INTERNACIONAIS	COMPONENTES
Índice de Capital Humano (ICH) <sup>7</sup> <i>Banco Mundial</i>	Taxa de sobrevivência até aos 5 anos
	Taxa de sobrevivência de adultos
	Taxa de atraso de crescimento de crianças até aos 5 anos
	Anos esperados de escolaridade
	Anos de escolaridade ajustados pela aprendizagem
	Testes harmonizados de aprendizagem
Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) <sup>8</sup> <i>PNUD</i>	Índice de Rendimento Nacional Bruto
	Esperança média de vida à nascença
	Anos esperados de escolaridade
	Média de anos de escolaridade
Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) <sup>9</sup> <i>INSEAD</i>	Sub-índice de "Input"
	Capacitação de Talentos
	Atração de Talentos
	Crescimento de Talentos
	Retenção de Talentos
	Sub-Índice de "Output"
	Aptidões de Alto Nível (Conhecimento Global)
Aptidões de Nível Intermédio (Técnicas e Profissionais)	

<sup>7</sup> Estabelecido em 2018, pelo Banco Mundial, no âmbito do "Projecto Capital Humano (HCP)"

<sup>8</sup> Estabelecido em 1990, pelo PNUD

<sup>9</sup> Lançado em 2013, pela INSEAD, em parceria com o Grupo Adecco e a Google

**62.**

O **ICH** foi elaborado para medir o capital humano que uma criança nascida hoje pode esperar atingir no seu 18.º aniversário. Os resultados das componentes de educação e saúde no presente evidenciam o potencial de produtividade da próxima geração de trabalhadores no país.

**63.**

O **IDH** é igualmente uma medida comparativa internacional que analisa o progresso do desenvolvimento humano com base em três componentes fundamentais – a educação, a saúde e o rendimento. Contudo, é cada vez mais consensual, e reconhecida pelo próprio PNUD, a necessidade de existirem novas métricas para o Desenvolvimento Humano que têm de integrar novas dimensões, como sejam a sustentabilidade do Planeta, as desigualdades ou a prevenção e combate a pandemias, a necessidade de novas capacidades e aptidões ou o avanço da inteligência artificial.

Por essa razão, o IDH tem vindo a integrar outras dimensões fundamentais para medir o desenvolvimento e bem-estar humanos, contemplando índices centrados, por exemplo, no Género e suas assimetrias – “Índice de Desenvolvimento de Género-IDG” e “Índice de Assimetria de Género-IAG” – e no Desenvolvimento Sustentável – “Índice de Desenvolvimento Humano ajustado às pressões sobre o Planeta (IDHP)<sup>10</sup>”.

**64.**

O **ICGT** é um índice compósito desenvolvido anualmente com o objectivo de classificar os países e as principais cidades tendo em conta a sua capacidade de Atrair, Desenvolver e Reter Talentos.

**65.**

O **ICGT** tem uma natureza de potencial e de futuro, semelhante à do **ICH**. Assenta num inspirador modelo “input-output” e

combina a forma como os países produzem e adquirem talentos (“input”) e o tipo de aptidões por estes geradas (“output”).

**66.**

O “Sub-índice de Input de Competitividade em Talento” é composto por quatro Pilares, inspirados na lógica “Capacitar-Atrair-Crescer-Reter”, utilizada pelas organizações para captar e gerir Talentos.

“O Sub-índice de Output de Competitividade em Talento” assenta em dois Pilares de Talento, correspondentes a “Aptidões de Nível Intermédio” e de “Alto Nível”:

→ As “Aptidões de Nível Intermédio”, designadas “Técnicas e Profissionais”, são adquiridas, normalmente, através da experiência e da formação profissional. O impacto destas Aptidões é medido através do grau de empregabilidade das aptidões adquiridas.

→ As “Aptidões de Alto Nível”, designadas de “Conhecimento Global” são essenciais para os chamados “Trabalhadores do Conhecimento”, nomeadamente, em funções de liderança, gestão e de trabalho altamente qualificado, exigentes em criatividade e capacidade de resolução de problemas.

**67.**

O **ACH 22-35** traça objectivos de desenvolvimento dos sistemas e subsistemas de ensino e formação profissional cujos resultados serão fundamentais para apoiar a melhoria do posicionamento do país face aos três índices internacionais referidos.

<sup>10</sup> Constitui uma nova métrica (2020) – “Valor do IDH ajustado em função do nível de emissões de dióxido de carbono e da pegada material per capita, de modo a ter em conta as pressões humanas excessivas sobre o planeta”



## B. EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO

## B1

MUDANÇAS DE CONTEXTO:  
DEMOGRAFIA, SOCIEDADE, PROFISSÕES  
E COMPETÊNCIAS

## 68.

Desde a Independência, Angola tem observado frequentes mudanças de contexto nas diversas dimensões que envolvem o País, nomeadamente, a nível político-institucional, económico, social ou cultural. As mudanças foram particularmente intensas no presente século, após a conquista da Paz em 2002.

## 69.

O ACH 22-35 é um Plano de longo prazo pelo que a análise de contexto é de nível mais estrutural, destacando-se os aspectos menos voláteis face à evolução de determinantes conjunturais.

## 70.

Os pressupostos e orientações de contexto de médio e longo prazos estão estabelecidos, respectivamente, no “Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022” e na “Estratégia de Desenvolvimento de Longo Prazo Angola 2025”.

## 71.

A evolução destes contextos em transformação, nas dimensões mais directamente relacionadas com a dimensão Capital Humano, revela, no início da década de 20 do presente século, diferentes trajectórias.

## 72.

Na **Dimensão Demográfica** de Angola há a destacar os seguintes dados estruturais:

i) De acordo com as projecções<sup>11</sup>, a população angolana em 2019 foi estimada em 30,2 milhões de habitantes.

ii) Existe forte assimetria territorial na distribuição da população, maioritariamente residente em áreas urbanas (dois terços), com forte concentração na província de Luanda, havendo vastos territórios com densidade populacional baixa (menos de 5 habitantes por km<sup>2</sup>), como as províncias do Cuando Cubango e do Moxico;

iii) A desertificação rural condiciona a rentabilidade social do investimento no desenvolvimento rural, enquanto a sobrepopulação urbana torna complexa e de elevado custo as intervenções para melhorar as condições sanitárias e de garantia de bens e serviços básicos, como habitação, energia eléctrica e água potável;

iv) A esperança de vida ao nascer era de 62,2 anos, próxima da média da África Subariana, mas 10 anos ainda abaixo da média observada nos Países em Desenvolvimento. É de sublinhar, porém, que, desde o fim da Guerra, a esperança média de vida registou um incremento de cerca de 10 anos;

v) O País tem uma das mais elevadas taxas de fecundidade do Mundo – 5,4 nascimentos por mulher – gerando um forte crescimento de população jovem;

vi) Existem mais mulheres do que homens. Por cada 100 homens existem 105 mulheres;

vii) Neste século, quase 60% do crescimento real do PIB foi determinado pela expansão do crescimento demográfico (população economicamente activa), sendo residuais factores como a produtividade do trabalho ou a produtividade total de factores.

<sup>11</sup> INE, Projecção da População. Novembro de 2016



**73.**

Nas **Dimensões Humana e Social** há a destacar o seguinte:

i) A incidência da pobreza monetária, a nível nacional, era estimada em 2019 em 40,6%;

ii) O Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) de Angola estava estimado, para aquele ano, em 0,282, inferior ao registado na África Subariana (0,315);

iii) O Censo de 2014 revelou que 48% da população, com 18 ou mais anos, não tinha nenhum nível de escolaridade concluído, apesar do enorme progresso registado;

iv) A população em idade activa 15+ anos era, em 2019, estimada em 16.4 milhões e a população economicamente activa em cerca de 14.5 milhões, o que exprime uma elevada taxa

de actividade global (88,4%). Cerca de 3/4 da população activa está no sector informal da economia;

v) A população empregada (formal e informal) era de 9,9 milhões, exprimindo uma taxa de emprego da ordem dos 60,3%

vi) A maioria das pessoas empregadas encontra-se no emprego informal, tendo atingido mais de 80% no final de 2021<sup>12</sup>. A análise dos dados demonstra que a taxa de emprego informal é maior na área rural do que na área urbana (95,6% e 65,7% respectivamente), sendo as mulheres e o grupo etário 15-24 anos os que apresentam taxas de informalidade mais elevadas;

<sup>12</sup> IEA, 4.º Trimestre 2021 (os dados de emprego informal não estão disponíveis no IEA de 2019 - fonte utilizada para linha de base - tendo-se optado por apresentar dados mais recentes disponíveis na mesma fonte)

**B1.1 INDICADORES NACIONAIS DE CONTEXTO**

INDICADORES DE CONTEXTO	UNIDADE	2010	2015	2019	FONTE
<b>CONTEXTO DEMOGRÁFICO</b>					
População Residente	Milhares	17 430	26 682	30 176	INE
Taxa de Crescimento Natural da População	%	2,5	3	3,1	INE
Taxa de Fecundidade	Nº Médio de Filhos Vivos por Mulher	6,2	5,8	5,4	Banco Mundial
Esperança de Vida à Nascimento	Anos	48,1	61,2	62,2	INE
População Jovem (15-24) em relação à População Total	%	18,2	18,6	19,3	INE
População Feminina em relação à População Total	%	48,9	51,5	51,3	INE
População Urbana em relação à População Total	%	N.D.	62,8	63,3	INE

INDICADORES DE CONTEXTO	UNIDADE	2010	2015	2019	FONTE
<b>CONTEXTO HUMANO E SOCIAL</b>					
Média de Anos de Escolaridade	Anos	4,7	5,0	5,2	IDH (PNUD)
Índice de Pobreza Multidimensional	(0-1)	ND	0,282 (2015-16)	ND	IPM (PNUD)
Urbana	(0-1)	ND	0,145 (2015-16)	ND	IPM (PNUD)
Rural	(0-1)	ND	0,523 (2015-16)	ND	IPM (PNUD)
Proporção de Pessoas que Vive com Menos de \$1,90 por Dia	%	34 (2008)	ND	50 (2018)	Banco Mundial
Taxa de Atraso de Crescimento de Crianças até aos 5 Anos	%	0,71	0,62	62	Banco Mundial
Índice de Rendimento Ajustado à Desigualdade	(0-1)	0,334	0,445	0,442	IDH (PNUD)
Coefficiente de Gini	(0-1)	0,586 (2000-2010)	0,427 (2010-2015)	0,513 (2010-2018)	IDH (PNUD)
População que Utiliza a Internet	%	3	22	36	Banco Mundial
População em idade activa 15+ anos	Milhares	...	13 991	16 453	
População Economicamente Activa	Milhares	...	12 172	14 552	
População Empregada	Milhares	...	9 794	9 925	
População Desempregada	Milhares	...	2 378	4 627	
Taxa de Actividade	%	...	87	88,4	INE - IIMS 2015-2016 (cálculos equipa ACH), IEA
Taxa de Emprego Total	%	...	70	60,3	
Taxa de Emprego Jovem	%	...	51	35,5	
Taxa de Desemprego	%	...	20	31,8	
Taxa de Desemprego Jovem	%	...	37,9	56,5	

## B2

## CAPITAL HUMANO EM ANGOLA

## 74.

O Capital Humano Nacional é analisado com base em dois tipos de fontes: Nacionais (estatísticas e administrativas) e internacionais (publicações, relatórios e índices).

## 75.

As Fontes Nacionais revelam que é ainda vasto e complexo o caminho a percorrer para se atingir um nível sustentável de Desenvolvimento do Capital Humano, apesar dos importantes progressos registados após a conquista da Paz em 2002.:

## B2.1 CAPITAL HUMANO EM ANGOLA: FONTES NACIONAIS

INDICADORES	UNIDADE	2019	FONTE
Taxa de Alfabetização	% pop. 15+ anos	76,0	PDN 18-22
Taxa Líquida de Escolarização – Ensino Primário (1ª-6ª classe)	%	63,9	MED – Anuário Estatístico
Taxa Líquida de Escolarização – I Ciclo do Ensino Secundário (7ª-9ª classe)	%	23,1	MED – Anuário Estatístico
Taxa Líquida de Escolarização – II Ciclo do Ensino Secundário Geral (10ª-12ª classe)	%	6,6	MED – Anuário Estatístico
Taxa Líquida de Escolarização – II Ciclo do Ensino Secundário Técnico-Profissional (10ª-13ª classe)	%	5,6	MED – Anuário Estatístico
Taxa Líquida de Escolarização – Ensino Superior	%	3,6	MESCTI – Anuário Estatístico
Taxa de Conclusão do Ensino Primário	%	71,4	MED – Anuário Estatístico
Taxa de Conclusão do I Ciclo do Ensino Secundário	%	48	MED – Anuário Estatístico
Taxa de Conclusão do II Ciclo do Ensino Secundário – Geral	%	34,0	MED – Anuário Estatístico
Taxa de Conclusão do II Ciclo do Ensino Secundário Formação Média Técnica	%	15,0	MED – Anuário Estatístico
Índice de Desempenho do Ensino Superior (Graduados/Matriculados)	%	7,4	MESCTI – Anuário Estatístico / Cálculos Equipa ACH 22-35
Alunos matriculados no Ensino Secundário Técnico-Profissional	Milhares	256 258	MED – Anuário Estatístico
Número de Matriculados em cursos de Formação Profissional	Milhares	75 775	INEFOP

INDICADORES DE CONTEXTO	UNIDADE	2019	FONTE
Número de Professores no Ensino Superior	Unidade	11 433	MESCTI – Anuário Estatístico
Rácio Alunos Matriculados/Docente (Ensino Superior)	Unidade	27	MESCTI – Anuário Estatístico
Docentes do Ensino Superior com Doutoramento	Milhares	1 244	MESCTI – Anuário Estatístico
Stock de Formadores no SNFP	Milhares	6 800	INEFOP; CENFFOR
Stock de Licenciados	% população 25+ anos	3,2	INE; Cálculos Equipa ACH 22-35
Stock de Mestres	% população 25-64	0,072	Cálculos Equipa ACH 22-35
Stock de Doutorados	% população 25-64	0,016	Cálculos Equipa ACH 22-35
Médicos	Por mil habitantes	0,215 (2017)	Banco Mundial

**76.**

O Censo de 2014 revelou que o Índice de Rejuvenescimento da População Activa (medida que relaciona a população com 20-29 anos de idade com a população com 55-64 anos) era de 457, o que significa que, potencialmente, por cada 100 pessoas que saem do mercado de trabalho, entram 457. Isto é, o número de pessoas a entrar no mercado de trabalho revela um muito elevado potencial de Capital Humano;

**77.**

É sabido que a educação pré-escolar é um activo inicial decisivo para uma boa integração e aproveitamento no ensino primário. Sendo o subsistema de ensino pré-escolar relativamente recente, há um longo caminho a percorrer, destacando-se, contudo, a expansão da classe de iniciação que já é assegurada em 85% das escolas públicas e cuja taxa bruta de escolarização é de cerca de 69%.

**78.**

A taxa líquida de escolarização do Ensino Primário, segundo requisito crítico para a expansão do Capital Humano, situa-se nos 64% e a taxa de conclusão do Ensino Primário em 71,4%;

**79.**

As taxas líquidas de escolarização do Ensino Secundário são ainda baixas: no I Ciclo do Ensino Secundário ronda os 23% e no II Ciclo do Secundário é de 6,6% no regime Geral e 5,6% na via de ensino técnico-profissional;

**80.**

A escolaridade completa do Ensino Superior era, em 2014, detida por 2,8% da população 25-64 anos e por somente 0,8% da população de 65 ou mais anos<sup>13</sup>, o que reflecte bem

<sup>13</sup> Recenseamento Geral da População, 2014

as dificuldades que a população tinha em aceder à formação universitária antes da Independência. Contudo, estima-se que em 2019 este indicador já represente cerca de 3,2% da população com 25 ou mais anos, evidenciando os progressos verificados neste subsistema;

**81.**

A taxa bruta de escolarização do Ensino Superior tem registado uma evolução positiva, tendo atingido os 8,09%<sup>14</sup> em 2019 e um número de matriculados que já ultrapassa os 300 milhares;

**82.**

O número de docentes do Ensino Superior tem aumentado de forma significativa (1/3 entre 2015 e 2019)<sup>15</sup>, essencialmente determinado pela expansão do ensino privado. Todavia, a sua qualificação média é fraca. Apenas 10,8% tem o grau de doutoramento, o que limita a possibilidade do ensino superior ser um agente promotor da inovação e da investigação científica;

**83.**

Quanto ao Capital Humano altamente qualificado, a situação é, genericamente, a seguinte:

- ◆ Percentagem da população 25-64 anos com Ensino Superior (2019): 3,2%
- ◆ Médicos por mil habitantes (2017): 0,215
- ◆ Stock de Doutorados, 25-64 anos (2019): 0,016% (correspondente a cerca de 1.500 doutorados)
- ◆ Pessoal de investigação em I&D por mil habitantes, 25-64 anos (2019): 0,016.

**84.**

A estruturação do Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação teve um novo impulso com a criação do FUNDECIT em 2021, mas este sistema permanece ainda um pilar frágil de suporte ao desenvolvimento do Capital Humano Nacional.

## B.2.2 EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO EM ANGOLA: FONTES INTERNACIONAIS

**85.**

A actual posição de Angola nos três Índices Internacionais seleccionados é explicada por resultados menos positivos em componentes específicas do capital humano às quais importa dar resposta:

i) O ICH é de 0,36, colocando o País na posição 165 em 174 países. As componentes “Anos ajustados de escolaridade”, “Testes harmonizados de aprendizagem” e “Taxa de atraso de crescimento de crianças até aos 5 anos” são as que apresentam resultados menos positivos. Salienta-se, contudo, que os dados relativos aos testes harmonizados são referentes ao ano de 2011 sendo de admitir que tal resultado não reflecte a situação actual do sistema;

ii) O IDH é de 0,581, colocando o país na posição 148 em 189 países. A posição, fruto de um forte ritmo de crescimento anual (2,1%) verificado no presente século (0,394 em 2000), situa o País no grupo de países de IDH médio. A componente “Média de anos de escolaridade” penaliza a evolução no índice, além de que o impacto do IDH é limitado pelas assimetrias económicas e sociais prevalentes;

iii) O ICGT é de 19,51, colocando o país na posição 131 em 134 países. A integração recente de Angola neste índice não permite uma análise evolutiva pelo que se destacam as principais componentes que importa melhorar, designadamente: “Capacitação de Talentos”, “Crescimento de Talentos” e as “Aptidões de Nível Intermédio”.

<sup>14</sup> Cálculos Equipa ACH 22-35 considerando o número de matriculados e da população indicados no Anuário Estatístico de 2019

<sup>15</sup> MESCTI, 2021

EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO

COMPONENTES	UNIDADE	2010	2015	2020		FONTE
				Score	Rank	
<b>ICH<sup>(1)</sup></b>	Score (0-1) Rank (em 174)	<b>ND</b>	<b>0,361 (2017)</b>	<b>0,362</b>		
Taxa de sobrevivência até aos 5 anos	%	0,88	0,92	0,92	165	Banco Mundial Databank, Human Capital Index ( <a href="https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index">https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index</a> )
Taxa de sobrevivência de adultos	%	0,68	0,76	0,73		
Taxa de atraso de crescimento de crianças até aos 5 anos	%	0,71	0,62	0,62		
Anos esperados de escolaridade*	Anos	ND	7,9	8,1		
Anos de escolaridade ajustados pela aprendizagem	Anos	ND	4,1	4,2		
Testes harmonizados de aprendizagem	Pontos	ND	326	326		
<b>ICH<sup>(2)</sup></b>	Score (0-1) Rank (em 174)	<b>0,517</b>	<b>0,572</b>	<b>0,581 (2019)</b>		
Índice de Rendimento Nacional Bruto	USD PPP per capita (constante 2017)	6.913	7.652	6.104	148 (2019)	PNUD, Human Development Reports Database ( <a href="https://hdr.undp.org/en/indicators/137506">https://hdr.undp.org/en/indicators/137506</a> )
Esperança média de vida à nascença	Anos	55,4	59,4	61,1		
Anos esperados de escolaridade**	Anos	8,6	11,0	11,8		
Média de anos de escolaridade	Anos	4,7	5,0	5,2		
<b>ICGT<sup>(3)</sup></b>	Score (0-100) Rank (em 134)	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>19,51</b>	<b>131</b>	
Sub-índice de "Input"	(em 134)	ND	ND		131	INSEAD & Adecco, The Global Talent Competitiveness Index 2021
Capacitação de Talentos	(0-100)	ND	ND	23,13	129	
Atração de Talentos	(0-100)	ND	ND	33,03	125	
Crescimento de Talentos	(0-100)	ND	ND	10,21	132	
Retenção de Talentos	(0-100)	ND	ND	20,57	127	
Sub-Índice de "Output"	(em 134)	ND	ND		130	
Aptidões de Alto Nível (Conhecimento Global)	(0-100)	ND	ND	16,34	117	
Aptidões de Nível Intermédio (Técnicas e Profissionais)	(0-100)	ND	ND	13,81	133	

NA - Não Aplicável  
ND - Não Disponível

<sup>(1)</sup>ICH: Não há dados para 2011-2016 e 2019 para nenhum país. Assim 2010=2010, 2015=2017, 2019=2020. ICH de Angola em 2010 não foi calculado, mas algumas das suas variáveis componentes são apresentadas.

<sup>(2)</sup>IDH: Relatório mais recente é de 2020 e reporta dados de 2019

<sup>(3)</sup> ICGT: Angola é analisada a partir do relatório de 2021.

\* Anos esperados de escolaridade (IEH) - Número de anos de escolaridade que uma criança nascida hoje pode esperar atingir aos 18 anos, dado o padrão predominante de taxas de matrícula no seu país

\*\* Anos esperados de escolaridade (IDH) - Número de anos de escolaridade que uma criança em idade de entrada na escola pode esperar receber, se os padrões prevalentes das taxas de matrícula por idades persistirem ao longo da sua vida

## B3

## COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

B.3.1 EVOLUÇÃO DO CAPITAL HUMANO:  
COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

86.

As Fontes Internacionais revelam, pese embora as melhorias registadas neste século, que Angola ainda se encontra a uma distância significativa dos principais países concorrentes em matéria de Desenvolvimento do Capital Humano.

PAÍSES, REGIÕES E GRUPOS	ICH			IDH			ICGT			FONTE
	2010	2017	2020	2010	2015	2019	2013*	2015/16	2019	
Angola	ND	0,361	0,362	0,517	0,572	0,581	ND	ND	19,51 **	<p>- IDH Fonte para os países: PNUD, Human Development Reports Database (<a href="https://hdr.undp.org/en/indicators/137506">https://hdr.undp.org/en/indicators/137506</a>)</p> <p>- IDH Fonte para as regiões (ASS, PRE, PRM): PNUD, Human Development Reports 2010, 2015 e 2019.</p> <p>- ICH Fonte: Banco Mundial Databank, Human Capital Index (<a href="https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index">https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index</a>)</p> <p>- ICH Nota: não há dados para 2011-2016 e 2019 para nenhum país. Assim 2010=2010, 2015=2017, 2019=2020. ICH de Angola em 2010 não foi calculado, mas algumas das suas variáveis componentes são apresentadas.</p> <p>- ICGT Fonte: INSEAD &amp; Adecco, The Global Talent Competitiveness Index 2020, p.98 e 143 (<a href="http://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/ICGT-2020-e-2021-report.pdf">www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/ICGT-2020-e-2021-report.pdf</a>).</p> <p>ICGT</p>
África do Sul	0,425	0,406	0,425	0,664	0,701	0,709	43,09	43,73	37,94	
Botsuana	0,368	0,424	0,414	0,663	0,717	0,735	41,70	41,04	39,86	
Brasil	0,533	0,560	0,551	0,727	0,756	0,765	42,18	41,37	37,57	
Coreia do Sul	0,825	0,845	0,799	0,889	0,907	0,916	54,46	52,45	54,19	
Egipto	0,479	0,486	0,494	0,668	0,691	0,707	33,49	34,75	31,68	
Moçambique	ND	0,361	0,362	0,401	0,433	0,456	ND	ND	20,32	
Quênia	ND	0,518	0,547	0,551	0,587	0,601	31,36	36,19	34,21	
República Democrática do Congo (RDC)	ND	0,369	0,366	0,435	0,464	0,480	ND	ND	18,44	
Uganda	0,344	0,382	0,384	0,498	0,525	0,544	30,89	29,85	25,99	
África Subsariana (ASS)	ND	ND	ND	0,498	0,532	0,547	ND	ND	ND	
Países de Rendimento Elevado (PRE)	ND	ND	ND	0,706	0,738	0,753#	ND	ND	ND	
Países de Rendimento Médio (PRM)	ND	ND	ND	0,575	0,616	0,631#	ND	ND	ND	

\* 2013, primeira edição do ICGT

\*\* 2021 ICGT: Angola é analisada a partir do relatório de 2021. Enquanto para os restantes países o ICGT refere-se ao ano de 2019. As variáveis que compõem o índice de 2021 referem-se maioritariamente aos anos 2019 e 2020.

ND - Não Disponível

### B.3.2 COMPARAÇÃO COM PAÍSES DA ÁFRICA-SUBSARIANA

#### PAÍSES DA ÁFRICA SUBSARIANA COM O SCORE MAIS ELEVADO DO ÍNDICE DE CAPITAL HUMANO POR COMPONENTE, 2019

COMPONENTE	PAÍSES NO TOP 3
<b>ICH</b>	Seicheles, Maurícias, Quênia
Probabilidade de sobrevivência até aos 5 anos	Seicheles, Maurícias, África do Sul
Anos expectáveis de escolaridade	Seicheles, Maurícias, Gana
Testes Harmonizados de Aprendizagem	Maurícias, Seicheles, Gabão
N.º médio de anos de escolaridade atingidos	Seicheles, Maurícias, Quênia
Fração de crianças menores de 5 anos sem atraso de crescimento	Gabão, Gana, Gambia/Senegal
Taxa de sobrevivência em idade adulta	Maurícias, Seicheles, Senegal

#### PAÍSES DA ÁFRICA SUBSARIANA COM O SCORE MAIS ELEVADO DO ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO POR COMPONENTE, 2019

COMPONENTE	PAÍSES NO TOP 3
<b>IDH</b>	Maurícias, Seicheles, Botsuana
Esperança de vida à nascença	Maurícias, Seicheles, Cabo Verde
Anos de escolaridade esperados	Maurícias, Seicheles, África do Sul
Média de anos de escolaridade	África do Sul, Seicheles, Botsuana
Rendimento Nacional Bruto (RNB) <i>per capita</i>	Seicheles, Maurícias, Botsuana

#### PAÍSES DA ÁFRICA SUBSARIANA COM O SCORE MAIS ELEVADO DO ICGT E POR PILAR, 2019

PILAR	PAÍSES NO TOP 3
<b>ICGT</b>	Maurícias, Botsuana, África do Sul
Facilitar ( <i>Enable</i> )	Maurícias, Ruanda, Botsuana
Atrair ( <i>Attract</i> )	Namíbia, Gambia, Botsuana
Crescer ( <i>Grow</i> )	África do Sul, Botsuana, Maurícias
Reter ( <i>Retain</i> )	Maurícias, Ruanda, Botsuana
Competências Técnicas e Vocacionais ( <i>VT Skills</i> )	Maurícias, África do Sul, Nigéria
Competências Globais ( <i>Global Knowledge Skills</i> )	África do Sul, Botsuana, Namíbia



**87.**

Comparando a evolução (2010-2019/20) dos três Índices de Angola com um conjunto de nove países de referência há a destacar o seguinte:

- i) No ICH, Angola tem ainda um longo caminho a percorrer;
- ii) No IDH, Angola tem registado progressão e compara favoravelmente com Moçambique, República Democrática do Congo e Uganda e supera a média da África Sub-sariana;
- iii) No ICGT, os resultados são ainda insuficientes;

**88.**

A análise dos Países da África Subsariana revela que no ICH a liderança é assumida por Seicheles, Maurícias e Quênia; no IDH por Maurícias, Seicheles e Botsuana e, finalmente, no ICGT o destaque vai para as Maurícias, Botsuana e África do Sul.

Sublinhe-se a posição de liderança das Maurícias, seguida pelo Botsuana e Seicheles no Desenvolvimento do Capital Humano na África Subsariana.





**C. POLÍTICAS  
DE DESENVOLVIMENTO  
DO CAPITAL HUMANO**

## C1

ANGOLA CAPITAL HUMANO 2022-2035:  
GRANDES QUESTÕES

## 89.

O contexto que antes apresentámos revela um ponto de partida com debilidades e potencialidades. Colocam-se grandes questões a que a implementação do ACH 22-35 tem de responder.

## 90.

A questão central a responder será: como formar e desenvolver o Capital Humano Nacional para que haja melhor desenvolvimento humano, mais produtividade e crescimento económico mais e melhor emprego e menos assimetrias económicas, sociais e territoriais?

## 91.

Para que esta questão central seja devidamente respondida, importará encontrar respostas para as sub-questões que dela emergem:

- i) Como assegurar a escolaridade e a capacitação profissional a uma população em rápido crescimento, com fortes assimetrias e ainda com elevada iliteracia?
- ii) Como reduzir o desemprego e subemprego de capital humano, nomeadamente de jovens, e combater o trabalho infantil?
- iii) Como reduzir a taxa de crianças com atraso de crescimento e aumentar a esperança de vida à nascença?
- iv) Que fazer para diminuir todas as formas de assimetrias que condicionam o desenvolvimento do capital humano, e, em particular, as sociais, territoriais e de género?
- v) Que mudanças operar em cada um dos subsistemas do sistema de ensino e formação, em particular nos ensino pré-escolar, ensino primário e ensino técnico-profissional? Que papel e prioridades para o Ensino à Distância (EaD)?

vi) Como melhorar substancialmente a qualidade do ensino e da formação, em particular a formação de professores?

vii) Como reduzir drasticamente o abandono, a repetência e o insucesso escolar em todos os níveis de ensino?

viii) Que papel deve ser exercido pela formação profissional, para, em articulação com o ETP, melhorar o ajustamento de qualificações e a empregabilidade no mercado de trabalho?

ix) Como estruturar o ensino superior, graduado e pós-graduado, público e privado, para que, efectivamente, responda às necessidades do País em quadros qualificados e altamente qualificados, nomeadamente em matéria de docentes, investigadores, dirigentes e gestores exigidos pelo desenvolvimento do sistema de ensino e formação, sistema nacional de ciência, tecnologia e inovação, administração pública, e pelas empresas e organizações da sociedade civil?

x) Como melhorar as competências e aptidões da função pública, quer a nível central e local, quer dos quadros e técnicos necessários ao desenvolvimento dos municípios e à melhoria da qualidade do serviço público?

xi) Como fomentar o empreendedorismo e reduzir o trabalho informal?

xii) Como preparar e capacitar os cidadãos, as empresas, as instituições públicas e as organizações da sociedade civil para uma transformação, a várias velocidades, e para a generalização da digitalização e da inteligência artificial? Que talentos e competências-chave prioritariamente a capacitar e desenvolver?

**xiii)** Quais as áreas mais fortes em que se deve apostar para fazer elevar a posição de Angola nos Índices Internacionais (ICH, IDH ou ICGT), isoladamente e em conjunto, de acordo com os resultados internacionais observados nestes Índices?

**xiv)** Como capacitar, atrair, desenvolver e reter talentos, nacionais e estrangeiros, articulando e expandindo as aptidões de nível intermédio e as aptidões globais de conhecimento, sem disrupções sociais?

**xv)** Como assegurar os recursos financeiros e técnicos necessários para a implementação efectiva do ACH 22-35?

**xvi)** Que sistema de governação e monitorização deve ser utilizado para fazer o acompanhamento do ACH 22-35?

## C2

### OBJECTIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

#### C2.1 OBJECTIVOS GERAIS

92.

O ACH 22-35 prossegue os seguintes Objectivos Gerais:

**i)** Contribuir para a criação das condições que permitam uma longa e saudável vida e a educação e aprendizagem ao longo da vida, enquanto condições centrais para o desenvolvimento humano, económico e social do país.

**ii)** Contribuir para a edificação de um sistema de educação e formação equitativo, baseado nos princípios da igualdade de oportunidades, acessível e de qualidade, que garanta a escolaridade obrigatória e promova o exercício de cidadania activa, mas que também seja muito focado na oferta de qualificações e competências que estimulem a inovação e o conhecimento.

**iii)** Contribuir para a melhoria integrada das Fontes Primárias de Geração de Capital Humano, expandindo as redes e qualidade do ensino pré-escolar, ensino primário, ensino secundário geral, ensino técnico-profissional, formação profissional e, em particular, da formação de professores, visando a criação e valorização de conhecimentos, aptidões e competências de nível intermédio, a melhoria da produtividade e a diversificação da economia.

**iv)** Contribuir para o enriquecimento e elevação, de forma integrada, da qualidade das Fontes Secundárias de Formação de Capital Humano, garantidas pelo ensino superior, graduado e pós-graduado, e pela formação avançada, que geram Capital Humano altamente qualificado, o qual garante recursos humanos para a docência do ensino superior, para a investigação científica e tecnológica e para funções de direcção, e que acelera a inovação e a competitividade, permitindo taxas mais elevadas de valor acrescentado.

**v)** Contribuir para a melhoria da literacia nas suas diversas formas e consideração da alfabetização de adultos como um desígnio de cidadania fundamental para a emancipação dos cidadãos, dando-lhes conhecimentos e competências que lhes permitam melhorar a sua qualidade de vida e estimular a sua participação no desenvolvimento do País, de forma activa e comprometida.

**vi)** Contribuir para a garantia plena do acesso a todos os níveis de ensino, com melhor aprendizagem e qualificação, ao longo da vida, assegurando a generalização do ensino obrigatório e gratuito para todos e o cumprimento dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

vii) Adequação dos investimentos em Capital Humano à evolução do conhecimento e da tecnologia, priorizando a formação a capacitação de competências e aptidões de nível intermédio, através do ETP, formação profissional, do ensino técnico e tecnológico e do ensino em STEM e TIC.

viii) Contribuir para a elevação da qualidade do Ensino, em todos os níveis do sistema de educação e formação, da capacitação do corpo docente e do sistema de avaliação das aprendizagens.

ix) Contribuir para a transformação da escola em “Centro Local de Aprendizagem”, dotado de autonomia contratualizada, aberta a crianças, jovens e adultos, dotado de recursos e capaz de facilitar o acesso ao conhecimento e à qualificação em contexto de Rede Educativa.

x) Contribuir para a capacitação do Capital Humano da Administração Pública e Municipal, para que seja desenvolvido um Estado moderno e descentralizado, com um forte Poder Local e Municipal.

xi) Contribuir para a promoção da iniciativa económica dos cidadãos e da capacidade de gestão empresarial, visando a criação das condições necessárias ao desenvolvimento do empreendedorismo e da produtividade e rendibilidade do tecido empresarial angolano, dotando-o, de forma progressiva, de empresários, gestores e quadros nacionais, qualificados e motivados.

xii) Contribuir para a inovação e aumento de capacitação na Governação do Sistema Educativo, como um todo e das unidades de ensino, melhorando o planeamento, a gestão e a avaliação do sistema de ensino e formando e capacitando o pessoal técnico e de direcção escolar.

## C2.2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

### 93.

No quadro do desenvolvimento preconizado para os sistemas e subsistemas de ensino e de formação profissional, constituem objectivos específicos do ACH 22-35:

## ENSINO TÉCNICO-PROFISSIONAL

### PA1

Assegurar conhecimentos, competências e aprendizagens, básicas e vocacionais, para valorizar o capital humano nacional e contribuir para a diversificação da economia, o aumento da produtividade e dos rendimentos e a criação de empregos dignos, em particular para os mais jovens.

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### PA2

Incrementar a oferta, relevância e qualidade da Formação Profissional, reforçando a sua adequação às necessidades de desenvolvimento do País, e exercer a sua função de sistema essencial de interface no contexto das múltiplas transições, em curso e previstas.

## FORMAÇÃO GRADUADA

### PA3

Formar e capacitar quadros e técnicos superiores qualificados, em quantidade e qualidade.

## FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA

### PA4

Formar Capital Humano altamente qualificado necessário para o desenvolvimento do Subsistema do Ensino Superior, do Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e da economia e sociedade angolanas.

## FORMAÇÃO DE PROFESSORES

### PA5

Assegurar a disponibilidade de professores, em qualidade e número adequados aos desafios do desenvolvimento do Capital Humano de Angola, para a implementação de um sistema de ensino eficaz e inovador na resposta às aspirações de mais conhecimento e capacidade de aprender dos cidadãos.

## FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL

### PA6

Contribuir para qualificar e modernizar a Administração Pública e Municipal e a qualidade e eficiência da prestação dos seus serviços à população.

## FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

### PA7

Contribuir para a promoção do desenvolvimento de um tecido empresarial denso, competitivo e inovador capaz de potenciar o desenvolvimento económico de Angola, favorecer a iniciativa empreendedora qualificada dos jovens e das mulheres e a inclusão social dos grupos mais vulneráveis.

## C3

PROJEÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO  
DOS INDICADORES NACIONAIS DE CONTEXTO

## 94.

As projecções demográficas apontam para um crescimento populacional que, inevitavelmente, coloca enorme pressão nos sistemas de educação e de formação profissional.

## C3.1 POPULAÇÃO E ACTIVIDADE

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035	FONTE
População Residente	Milhares	30 176	36 171	41 777	47 870	INE
Taxa de Crescimento Natural da População	%	3,1	2,9	2,8	2,6	INE
Taxa de Fecundidade	%	5,4	4,9	4,5	4,1	BM
Esperança de Vida à Nascença	Anos	62,2	63,7	64,8	65,9	INE
População +15 anos	Milhares	16 453	20 553	24 901	29 061	INE/IDREA
Taxa de Actividade	%	88,4	85	81	75,0	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
População economicamente activa	Milhares	14 552	17 470	20 170	21 796	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>EMPREGO E DESEMPREGO</b>						
População Empregada	Milhares	9 925	12 054	14 321	15 800	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
População Desempregada	Milhares	4 627	5 416	5 849	6 796	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
Taxa de Desemprego	%	31,8	31,0	29,0	27,5	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
Taxa de Desemprego Jovem	%	56,5	52	48	45	INE/IDREA / Cálculos Equipa ACH 22-35
Emprego Qualificado <sup>(1)</sup>	%	10,3	10,7	11,5	15,0	IDH

<sup>(1)</sup> Nível intermédio ou avançado de escolaridade.



## C3.2 METAS NACIONAIS GERAIS

### 95.

Tomando por base a evolução dos indicadores nacionais de contexto, projectamos as seguintes metas em matéria de alfabetização, escolaridade e aproveitamento.

### C3.2.1 ALFABETIZAÇÃO, ESCOLARIDADE E APROVEITAMENTO

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035	FONTE
Taxa de Alfabetização	%	76,0	78,0	82,5	85,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>TAXAS LÍQUIDAS DE ESCOLARIZAÇÃO</b>						
Classe de Iniciação	%	N.D	45,0	65,0	80,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Ensino Primário	%	64,0	67,7	73,8	80,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
I Ciclo Ensino Secundário	%	23,1	25,8	30,4	35,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
II Ciclo Ensino Secundário	%	N.D <sup>(16)</sup>	15,1	17,6	20,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>TAXAS BRUTAS DE ESCOLARIZAÇÃO</b>						
Classe de Iniciação	%	69,3	70,0	73,0	80,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Ensino Primário	%	86,2	89,8	95,9	102,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
I Ciclo Ensino Secundário	%	62,5	64,9	69,0	73,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
II Ciclo Ensino Secundário	%	34,8	37,1	41,1	45,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Ensino Superior	%	8,09	8,1	8,3	8,8	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>ALUNOS MATRICULADOS NO ENSINO SECUNDÁRIO GERAL</b>						
Total	Milhares	2 006,4	2 831,2	3 047,7	3 512,1	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
I Ciclo	Milhares	1 439,6	1 960,7	1 924,7	2 294,8	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35

<sup>(16)</sup> A TLE do II Ciclo do ES Geral é de 6,6% e a TLE do II Ciclo do ESTP é de 5,6%. Anuário Estatístico 2019 (MED)

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035	FONTE
II Ciclo	Milhares	566,8	870,5	1123,0	1217,3	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Alunos Matriculados no Ensino Secundário Técnico-Profissional	Milhares	256,2	377,7	532,2	655,9	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Alunos Matriculados no Ensino Secundário, total (Geral, Técnico-Profissional e Pedagógico)	Milhares	2 358,3	3 268,9	3 632,9	4 218,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Taxa de Participação do ETP	%	10,9	11,6	14,6	15,6	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Alunos Matriculados no Ensino Superior (excluindo o Ensino Superior Pedagógico)	Milhares	241,7	338,3	462,7	553,2	MESCTI / Cálculos Equipa ACH 22-35
Taxa de Abandono Ensino Primário	%	11,4	5,5	4,5	3,5	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>TAXAS DE CONCLUSÃO</b>						
Ensino Primário	%	71,4	74,0	79,0	85,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
I Ciclo Ensino Secundário	%	48,0	50,0	53,0	56,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
II Ciclo Ensino Secundário - Geral	%	34,0	34,0	40,0	44,0	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Índice de Desempenho do Ensino Superior (Graduados/Matriculados)	%	7,4	8,0	8,5	10	Cálculos Equipa ACH 22-35

## C3.2.2 RECURSOS EM CAPITAL HUMANO

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035	FONTE
<b>RÁCIO ALUNOS/PROFESSOR</b>						
Classe de Iniciação	N.º	57	54	49	45	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Ensino Primário	N.º	54	52	48	45	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
<b>ENSINO SECUNDÁRIO</b>						
I Ciclo	N.º	25	24	23	22	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
II Ciclo	N.º	28	27	24	22	MED / Cálculos Equipa ACH 22-35
Ensino Superior	N.º	27	26	23	20	MESCTI / Cálculos Equipa ACH 22-35
Despesa em Educação	%PIB	2,1	2,3	2,7	3,2	OGE / Cálculos Equipa ACH 22-35
Despesa em Saúde	%PIB	2,8	3,1	3,5	4,0	OGE
Despesa Bruta em I&D	%PIB	0,03	0,05	0,08	0,15	OGE
População 25 ou + anos c/ Graduação	%	3,2	3,8	4,4	5,0	INE / Cálculos Equipa ACH 22-35
População 25 ou + anos c/ Mestrado	%	0,07	0,085	0,10	0,12	MESCTI / Cálculos Equipa ACH 22-35
População 25 ou + anos c/ Doutoramento	%	0,016	0,019	0,024	0,030	MESCTI / Cálculos Equipa ACH 22-35
Docentes do Ensino Superior c/ Doutoramento	%	10,8	-	-	35,0	MESCTI / Cálculos Equipa ACH 22-35
Médicos	Por Mil Habitantes	0,215	0,250	0,280	0,350	Banco Mundial
Enfermeiros e Parteiras	Por Mil Habitantes	110	120	135	150	OMS/MINSA/ Cálculos Equipa ACH 22-35

### C3.3 METAS DO CAPITAL HUMANO EM ANGOLA PARA O HORIZONTE 2035: ÍNDICES INTERNACIONAIS

96.

Até 2035, Angola deve melhorar a sua posição no conjunto dos Países SADC e de Rendimento Médio, destacando-se da média dos Países da África Subariana, e criando as condições para, no futuro, situar-se na Média dos Países de Desenvolvimento Humano Elevado.

97.

No que respeita ao ICH deverá procurar situar-se, no mínimo, no percentil 45-55, para que possa atingir o percentil 60-70 nos anos seguintes a 2035.

98.

Relativamente ao IDH a meta mínima a atingir em 2035 deverá ser o percentil 60-65, para se situar no percentil 65-70 nos anos seguintes.

99.

No ICGT, a meta mínima a atingir em 2035 deverá ser o percentil 45-55, para se situar no percentil 60-70 nos anos seguintes.

#### C3.3.1 ÍNDICE DE CAPITAL HUMANO

ICH	Linha de Base 2020 0,362 (165°)	Meta 2035 Percentil 45-55
Taxa de sobrevivência até aos 5 anos	0,92	0,94
Taxa de sobrevivência de adultos	0,73	0,76
Taxa de atraso de crescimento de crianças até aos 5 anos	0,62	0,30
Anos esperados de escolaridade	8,1	10,0
Anos de escolaridade ajustados pela aprendizagem	4,2	6,0
Testes harmonizados de aprendizagem	326	350

#### C3.3.2 ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

IDH	Linha de Base 2020 0,581 (148°)	Meta 2035 Percentil 60-65
Índice de Rendimento Nacional Bruto	6 104	7 500
Esperança média de vida à nascença	61,1	64,0
Anos esperados de escolaridade	11,8	12,5
Média de anos de escolaridade	5,2	10,0

**C3.3.3 ÍNDICE DE COMPETITIVIDADE GLOBAL DE TALENTO**

ICGT	Linha de Base 2020 19,51 (131 <sup>o</sup> )	Meta 2035 Percentil 45-50
Sub-índice de "Input"		
Capacitação de talentos	23,13	40,0
Atração de talentos	33,03	50,0
Crescimento de talentos	10,21	35,0
Retenção de talentos	20,57	40,0
Sub-Índice de "Output"		
Aptidões de Alto Nível (Conhecimento Global)	16,34	35,0
Aptidões de Nível Intermédio (Técnicas e Profissionais)	13,81	40,0

**C3.3.4 CAPITAL HUMANO QUALIFICADO\***

CHQ	Linha de Base Média 2015-2019	Meta 2035
Capital Humano Qualificado (CHQ)	10,3	35,0

\* Indicador "Mão de Obra Qualificada" considerado como indicador de Sustentabilidade Socioeconómica (Índice de Desenvolvimento Humano - PNUD 2020) e definido como "Porcentagem da população activa com idade igual ou superior a 15 anos e um nível de ensino intermédio ou avançado, conforme a Classificação Internacional Normalizada da Educação"

\*\* Média 2015-2019 África Subsariana - 25,0

\*\*\* Média 2015-2019 Países em Vias de Desenvolvimento - 35,0

## C4

## MEDIDAS DE POLÍTICA GERAIS

## 100.

As seguintes medidas de política gerais são definidas para coadjuvar a implementação integral do *ACH 22-35*:

**i)** Avaliar o impacto da Pandemia Covid 19 nos Sistemas de Educação-Formação e no Capital Humano Nacional, introduzindo as mudanças necessárias à sua adequação a este tipo de situações, nomeadamente, em matéria de reciclagem e de novas competências e profissões e de regulação e funcionamento do mercado de trabalho;

**ii)** Promover uma “Vida Saudável”, essencial para uma melhor educação-formação, possibilitando o aumento da esperança de vida à nascença e definir e implementar um programa de combate ao atraso de crescimento de crianças menores de 5 anos;

**iii)** Assumir a “Educação e a Formação para Todos”, como um “Compromisso Nacional de Todos e para Todos”, por forma a que fiquem concretizados os “Objectivos do Desenvolvimento Sustentável de Educação de Qualidade e Inclusiva para Todos” (Agenda 2030) e seja elaborada e implementada a Carta Escolar Nacional;

**iv)** Acelerar o Programa de Alfabetização de Adultos, nomeadamente, nos locais de trabalho e de residência, ajustando conteúdos e métodos pedagógicos, utilizando o ensino digital e à distância, generalizando o sistema de RVCC, e intensificando a oferta de ensino para adultos e de programas de alfabetização em zona rurais e peri-urbanas;

**v)** Prosseguir com a consolidação do Sistema de Educação e com as reformas em curso nos diferentes subsistemas e monitorar, permanentemente, a sua evolução através de instrumentos, tais como a formação de professores, a gestão de currículos, o sistema de avaliação das aprendizagens e o modelo de financiamento;

**vi)** Criar condições para elevar as taxas líquidas de escolaridade em todos os níveis de ensino, com priorida-

de para o ensino pré-escolar, primário, I ciclo do ensino secundário e ensino técnico-profissional, criando uma rede de educação pré-escolar, aumentando a cobertura nacional da rede de Escolaridade Obrigatória (até à 9.ª classe), expandindo o acesso e a qualidade do ensino para os alunos do II ciclo do ensino secundário e criando condições para reduzir, substancialmente, o insucesso e abandono escolares, por meio da implementação de um programa de atribuição de bolsas de estudo para o ensino secundário;

**vii)** Estabelecer sistemas de informação permanente, através dos centros de emprego e “on-line”, via “Internet”, sobre evolução de competências profissionais nas áreas consideradas prioritárias e respectivas oportunidades de emprego;

**viii)** Desenvolver um portal web único sobre Procura e Formação de Capital Humano onde i) as empresas registem as suas necessidades de recursos humanos; ii) as entidades de tutela de ensino e de formação profissional divulguem a sua oferta formativa;

**ix)** Estabelecer critérios, normas e incentivos ao lançamento, pela iniciativa privada, de novos cursos e formações em áreas prioritárias, em particular nas STEM e TIC;

**x)** Universalizar o ensino das TIC em todos os níveis de ensino e de formação profissional, massificando a literacia digital da população;

**xi)** Elaborar um programa de acção nacional que vise a identificação, capacitação e retenção de jovens talentos nos vários sistemas de ensino e de formação profissional;

**xii)** Elaborar e implementar uma Política Nacional de Professores, que valorize a sua função, quer a nível social, institucional e económico, melhorando o regime de carreiras e as condições de trabalho e de remuneração;

- xiii)** Promover a melhoria geral do desempenho dos professores, capacitando-os para o ensino, presencial e à distância, e melhorar o contexto de exercício da sua profissão;
- xiv)** Desenvolver e consolidar o Subsistema do Ensino Superior, público e privado, de acordo com as necessidades efectivas do País, enquadrando a criação de IES e de cursos e melhorando ao respectivos mecanismos de certificação e avaliação;
- xv)** Expandir a rede e melhorar a qualidade das instituições de ensino superior, melhorando o nível de aproveitamento, criando, nomeadamente um programa de apoios a jovens mais desfavorecidos e com dificuldades de inserção, e aumentando a qualificação do pessoal docente;
- xvi)** Criar um Sistema Nacional de Incentivos, e seus respectivos critérios e normas, às empresas e instituições da sociedade civil que estimulem os seus trabalhadores à formação contínua, em particular nas áreas das STEM, tecnologias digitais e de informação e comunicação, privilegiando o estabelecimento de redes de “e-learning”;
- xvii)** Melhorar a Governança do Sistema Educativo, como um todo e nas unidades de ensino, melhorando o planeamento, a gestão e a avaliação do sistema de ensino e formando e capacitando o pessoal técnico e de direcção escolar;
- xviii)** Implementar o Sistema Nacional de Qualificações e o Quadro Nacional de Qualificações, regulamentando os mecanismos de permutabilidade entre o sistema de ensino e o sistema de formação profissional, que permitam definir trajectórias individuais flexíveis de aprendizagem e graduação;
- xix)** Apoiar a Reforma do Estado, promover a Modernização e Descentralização da Administração Pública e a criação e desenvolvimento dos Municípios, através da valorização e capacitação do seu Capital Humano;
- xx)** Reforçar os incentivos e apoios ao desenvolvimento do Empreendedorismo, em particular de jovens e mulheres.
- xxi)** Promover o estabelecimento de parcerias entre os estabelecimentos e unidades de ensino e de investigação, a nível nacional e internacional, com entidades congéneres e com as empresas e organizações da sociedade civil, incentivando a celebração de PPP e de Contratos-Programa;
- xxii)** Criar um Sistema de Informação Integrado que abranja todos os subsistemas de ensino, para apoio à decisão, programação, gestão e avaliação das instituições e das suas actividades;
- xxiii)** Garantir uma avaliação internacional periódica dos sistemas de ensino pré-escolar, primário, secundário, e superior, que defina o que está bem e o que está mal, e faça propostas de melhoria;
- xxiv)** Adoptar e implementar a “Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação”, baseada na Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) da UNESCO, que deverá ser adoptada obrigatoriamente pelo sistema estatístico nacional e por todas as entidades públicas e privadas, designadamente na identificação da oferta formativa e na recolha e tratamento de dados sobre a educação e formação profissional, incluindo estatísticas, inquéritos e estudos nestes domínios;
- xxv)** Reforçar, fortemente, e de forma sustentada, os financiamentos afectos aos sectores da educação-formação e da saúde, assumindo os compromissos do “Dakar Framework for Action” de 2000, que propõe que a educação detenha 20% das despesas orçamentais, e da Declaração de Abuja (2001), que prevê a atribuição de, pelo menos, 15% ao sector da saúde;
- xxvi)** Criar uma modalidade específica de financiamento sustentável ao ACH 22-35, que integre e articule recursos financeiros de diferente origem e natureza.

# C5

## PRINCIPAIS RESULTADOS ESPERADOS

### 101.

O Capital Humano, as Pessoas, são, simultaneamente, a finalidade de qualquer processo de desenvolvimento, mas também o mais potente factor acelerador de geração de riqueza e de transformação e desenvolvimento económico e social.

### 102.

Há várias décadas que investigadores, universidades e reputadas instituições internacionais, como o Banco Mundial, a UNESCO ou a OCDE, vêm realizando estudos sobre a rendibilidade do investimento em Capital Humano. As conclusões são unânimes: o investimento em capital humano é o que tem maior rendibilidade, seja a nível individual, económico ou social. É também aquele que maior correlação positiva tem com outros tipos de investimento (físico, infraestruturas, tecnologia, etc.), ou seja, é um factor de rendibilização de outros investimentos e de expansão da produtividade.

### 103.

Os indivíduos, as instituições, as empresas, os países que têm adoptado estas orientações são, em geral, os mais bem-sucedidos e “Campeões do Crescimento”.

### 104.

O *ACH 22-35* aspira, assim, a concretizar em Angola:

**“Uma Melhor Educação para uma Vida Mais Saudável;  
Uma Vida Mais Saudável para uma Melhor Educação”**

### 105.

Para que esta ambição venha a ser uma realidade, o *ACH 22-35* deverá permitir obter os seguintes resultados nos indicadores e índices que medem o desenvolvimento do Capital Humano:

## A NÍVEL NACIONAL

i) Aumento de 3,7 anos na esperança de vida à nascença;

ii) Aumento de 9 pontos percentuais (pp) da taxa de alfabetização atingindo 85%;

iii) Crescimento das taxas líquidas de escolaridade de: Iniciação 45 pp, atingindo 80%; Ensino Primário 16 pp, atingindo 80%; 11,9 pp no I Ciclo do Ensino Secundário, atingindo 35%; 6,4 pp no II Ciclo do Ensino Secundário, chegando aos 20%;

iv) Crescimento de cerca de 79% no total de alunos matriculados no Ensino Secundário, superando os 4,2 milhões, e subida de 5 pp na taxa de participação do Ensino Técnico-Profissional, mais do que duplicando o total de alunos matriculados;

v) Duplicação do número de alunos matriculados no Ensino Superior, atingindo cerca de 600 mil;

vi) Redução para cerca de 1/3 da taxa de abandono no Ensino Primário;

vii) Aumento das taxas de conclusão no Ensino Secundário: 8 pp no I Ciclo do Ensino Secundário, atingindo 56%, e 10 pp no II Ciclo do Ensino Secundário, atingindo os 44%;

viii) Melhoria do desempenho do Ensino Superior graduado cuja relação Graduados/Matriculados atingirá os 10%;

ix) Melhoria significativa da percentagem de população de 25 ou mais anos possuidora de diploma de:

→ Licenciatura: de 3,2 para 5,0%;

→ Mestrado: de 0,07 para 0,12 %;

→ Doutoramento: de 0,016 para 0,03%.



**106.**

Esta evolução deverá ser suportada por aumentos significativos dos meios afectos ao desenvolvimento do Capital Humano, nomeadamente:

- ♦ **Redução do número de alunos por professor** em todos os níveis de ensino, nomeadamente: ensino primário (-17%); I ciclo do ensino secundário (-12%); II ciclo do ensino secundário (-21%) e ensino superior (-34%);
- ♦ Aumento do stock de formadores, cujo número triplica
- ♦ **Aumento, em % do PIB**, da Despesa Pública em Educação (de 2,1 para 3,2%), em Saúde (de 2,8 para 4,0%) e multiplicar por 5 a Despesa Bruta em I&D.

**107.**

Estes resultados deverão estar suportados por projecções que antevêm:

- a) Quase duplicação da população em idade activa;
- b) Crescimento de 59% da população empregada;
- c) Redução de 11,5 pp da taxa de desemprego jovem;
- d) Redução de 12 pp da taxa de emprego informal.

**A NÍVEL INTERNACIONAL**

- a) Melhoria nos Índices **ICH, IDH e ICGT, elevando a posição do País, no conjunto dos Países SADC e de Rendimento Médio**, destacando-se da média dos países da África Subsariana;
- b) No que respeita ao ICH, deverá procurar situar-se, no mínimo, no **percentil 45-55**, visando integrar o grupo de PRE. Para que isso possa ocorrer será essencial melhorar significativamente a nutrição das crianças até aos 5 anos para fazer regredir a respectiva "Taxa de atraso de crescimento", aumentar os "Anos de escolaridade ajustados pela aprendizagem" e melhorar os Testes harmonizados de aprendizagem;
- c) Relativamente IDH, a meta mínima a atingir em 2035 deverá ser o **percentil 60-65**, para se situar no percentil

65-70 nos anos seguintes. Os maiores impulsos deverão vir do aumento da esperança de vida à nascença e da média de anos de escolaridade;

d) No **ICGT**, a meta mínima a atingir em 2035 deverá ser o **percentil 45-55**, para se situar no percentil 60-70 nos anos seguintes. Para tal, deverão ser intensificadas as acções visando:

→ **A Capacitação de Talentos**, através, nomeadamente, da melhoria dos contextos de mercado (ex: despesa em I&D ou em infraestruturas de CTI) ou de negócio (ex: gestão de pessoal ou investimento em tecnologias emergentes);

→ **A Atração de Talentos**, mediante, designadamente, estabilidade política e social, IDE e transferência de tecnologia, mobilidade social ou oportunidades de liderança para mulheres;

→ **O Crescimento de Talentos** através, em particular, da expansão do ensino técnico-profissional, do ensino universitário STEM e TIC ou da aprendizagem ao longo da vida;

→ **A Retenção de Talentos**, melhorando os sistemas e níveis de remuneração, a protecção social, a segurança individual ou os sistemas de saúde e sanitários;

→ **O Desenvolvimento de Competências e Aptidões de Alto Nível**, geradoras de conhecimento global, aumentando substancialmente a população, em geral, e a população activa, em particular, com educação e formação superiores, expandindo o número de cientistas e investigadores, para que possam crescer as inovações e as exportações intensivas em conhecimento e tecnologia;

→ **O Desenvolvimento de Competências e Aptidões Profissionais e Técnicas, de nível intermédio**, que permitam o crescimento da população activa com formação secundária e técnico-profissional, e promover a expansão da produtividade;

e) Um dos principais resultados do **ACH 22-35** será medido através do Indicador de "Mão-de-Obra Qualificada" (IDH-PNUD), prevendo-se que possa passar de 10,3% para 35%.



# D. FINANCIAMENTO

## D1

## ESTIMATIVA PRELIMINAR DO IMPACTO DO ACH 22-35 NA DESPESA PÚBLICA

## O IMPACTO DAS METAS DO ACH 22-35 NO ORÇAMENTO DAS ACÇÕES CORRENTES

## 108.

Para dar resposta às metas do ACH 22-35 torna-se necessário considerar um acréscimo significativo das dotações orçamentais afectas às acções correntes relacionadas com a formação do capital humano, designadamente para a actividade normal do sistema de ensino (do pré-escolar ao superior) e da formação profissional.

## ESTIMATIVA DO CRESCIMENTO DA DESPESA NO SISTEMA DE ENSINO

Considerando que  $D_n = M_n \times C_n$  ( $D_n$  – Despesa total no ano  $n$ ;  $M_n$  – Matriculados no ano  $n$ ; e  $C_n$  – custo por aluno no ano  $n$  e que  $M_n = P_n \times TBE_n$  ( $P_n$ , população em idade escolar e TBE, taxa bruta de escolarização), então o multiplicativo da despesa entre o ano 0 e o ano  $n$  pode ser estimado através da relação

$$D_n/D_0 = (P_n/P_0) \times (TBE_n/TBE_0) \times (C_n/C_0)$$

O primeiro factor corresponde ao crescimento da população, o segundo mede a abrangência do sistema de ensino e o terceiro pode ser interpretado como indicador da evolução da qualidade dos inputs do ensino.

## FACTORES MULTIPLICATIVOS DA DESPESA PÚBLICA EM 2035

	POPULAÇÃO	TBE	CUSTO/ALUNO	DESPESA PÚBLICA
Iniciação e Ensino Primário	1,26	1,18	1,21	1,80
Ensino Secundário	1,48	1,21	1,17	2,09
Ensino Secundário Técnico-Profissional	1,54	1,45	1,26	2,80
Ensino Superior Graduação	1,80	1,05	1,58	2,97

O crescimento da população não é controlável a médio prazo, tendo-se usado as projecções do INE.

As variáveis instrumentais serão as TBE e o Custo por aluno. As TBE foram fixadas como metas. O custo por aluno é determinado sobretudo pelo rácio alunos/professor e pelos investimentos em instalações e equipamentos e a sua evolução, a preços de 2022, foi estimada a partir de consideração de hipóteses sobre o custo de investimento anual e da evolução prevista para o rácio alunos/professor (não se consideraram evoluções salariais que, quando ocorrerem, farão subir esta relação).

Tomando por base a média centrada em 2019 das dotações orçamentais de 2018, 2019 e 2020, convertidos a preços de 2022 pelas taxas de inflação, obtiveram-se os seguintes factores multiplicativos Relativamente à média daqueles três anos, a despesa pública com o pré-escolar e o ensino primário em 2035 deveria ser, a preços constantes, 80% superior, resultante do crescimento de 26% da população em idade escolar, do crescimento das TBE em 18% e do crescimento em 21% do custo por aluno. O esforço de melhoria de qualidade será maior no ESTP e, sobretudo, no Ensino Superior de graduação

Relativamente à média daqueles três anos, a despesa pública com o pré-escolar e o ensino primário em 2035 deveria ser, a preços constantes, 80% superior, resultante do crescimento de 26% da população em idade escolar, do crescimento das TBE em 18% e do crescimento em 21% do custo por aluno. O esforço de melhoria de qualidade será maior no ESTP e, sobretudo, no Ensino Superior de graduação.

Dado que a evolução da população não é controlável, terá de ser pela abrangência (TBE) ou pelo custo por aluno que se fará o ajustamento aos recursos orçamentais que vierem a estar disponíveis, de que decorrerá naturalmente a alteração das correspondentes metas. Eventuais alterações salariais repercutir-se-ão no factor Custo/Aluno.

**109.**

Os cálculos referidos na caixa de texto anterior serviram para estimar o cenário de dotações orçamentais em 2035 e o ponto de partida foi, como é explicado, a média centrada em 2019 das dotações orçamentais de 2018, 2019 e 2020, convertidos a preços de 2022 pelas taxas de inflação. Esta opção foi necessária por dois motivos:

- a) a variação anual das dotações orçamentais aconselha a utilização de médias;
- b) a disponibilidade de dados do sistema de ensino, com os últimos dados de 2019, obriga a centrar nesse ano a base de cálculo. No entanto, decorreram três anos e o OGE de 2022 não corresponde exactamente à referência calculada, pelo que importa comparar o cenário a que se chegou com o OGE de 2022, o que se apresenta no parágrafo seguinte.

**110.**

**Para cumprir as metas do ACH 22-35, estima-se que, a preços constantes<sup>(17)</sup> a despesa pública com o sistema de ensino (pré-escolar, primário, secundário e superior de graduação) deva ser, em 2035, cerca de 70% superior à dotação orçamental de 2022,** explicada pela combinação de três factores: aumento da população em idade de frequentar o ensino, maior abrangência do sistema de ensino, com aumento das TBE, e aumentos do custo por aluno, moderados no caso do ensino primário e secundário e maiores no ESTP e Superior de Graduação. **Esses aumentos seriam de 60% no ensino pré-escolar+primário, 74% no ensino secundário, cerca de 300% no ESTP e 55% no Ensino Superior.**

## PROPOSTA DE DOTAÇÕES A ALOCAR ÀS ACÇÕES ESPECÍFICAS DO ACH 22-35

**111.**

Os valores a seguir apresentados são uma proposta de dotações orçamentais a alocar, para a totalidade do período 2022-2035, às acções previstas no ACH e que não correspondem a actividades correntes, devendo estas estar contempladas no enquadramento normal do OGE.

**112.**

Assim, apenas se consideram **três tipos de acções:**

- a) Acções enquadradas nas medidas específicas dos Programas de Acção do ACH 22-35 que correspondam a projectos temporalmente delimitados, sem natureza recorrente;
- b) Acções que representem uma inovação significativa em actividades correntes que justifique um esforço adicional na fase de arranque<sup>(18)</sup>;
- c) Reforço extraordinário de medidas em curso, para atingir as metas do ACH<sup>(19)</sup>;

<sup>(17)</sup> Significa que aos valores indicados deverá no futuro se aplicar a taxa de inflação que, entretanto, se tiver verificado

<sup>(18)</sup> Por exemplo, não se considerou a normal formação de professores, mas consideraram-se os impactos da implementação do modelo sequencial de formação e o programa de qualificação pedagógica dos professores em serviço.

<sup>(19)</sup> Por exemplo, um esforço extraordinário de qualificação dos professores do ESTP

**113.**

Na correcta interpretação dos valores a seguir indicados importa ter presente que:

- i) O ACH propõe medidas abertas, fixando o objectivo mas não pré-definindo a forma específica da sua concretização. Por isso, **os valores não são o custo das medidas, mas valores que se calcularam como razoáveis e indicativos para acolherem as acções que possam concorrer para a sua implementação**
- ii) As estimativas tiveram por base considerações sobre acções concretas para implementação das medidas, mas essas considerações não devem limitar a flexibilidade e a criatividade nas formas de implementação
- iii) Os valores são apresentados a preços constantes de 2022 e à taxa de câmbio actual. Deverão ir sendo ajustados à evolução que se venha a verificar nestas duas variáveis económicas
- iv) Há uma diferença significativa relativamente ao PNFQ, resultante da não inclusão das acções correntes<sup>(20)</sup>
- v) Os valores apresentados correspondem ao envelope orçamental para o período 2022-2035, devendo a sua repartição anual ser determinada pela iniciativa das entidades executoras

**114.**

Com base na melhor informação disponível, chegou-se ao seguinte resultado quanto a dotações orçamentais de referência a alocar às medidas dos Programas de Acção do ACH 22-35:

<sup>(20)</sup> Por exemplo, no PA2 prevê-se um grande reforço da formação profissional inicial (multiplicação por 5 até 2035), mas não está incluída nestes valores dado que, enquanto actividade ordinária, terá o normal enquadramento no OGE.

## DOTAÇÕES INDICATIVAS DE REFERÊNCIA PARA O PERÍODO 2022-2035

DOTAÇÕES INDICATIVAS DE REFERÊNCIA PARA O PERÍODO 2022-2035	
PROGRAMAS DE ACÇÃO	DOTAÇÃO DE REFERÊNCIA (Milhões de Akz)
PA 1	186 337
PA 2	193 444
PA 3	381 782
PA 4	90 979
PA 5	165 719
PA 6	27 204
PA 7	24 792
<b>TOTAL</b>	<b>1 070 257</b>

## D2

## MODELO DE FINANCIAMENTO DO ACH 22-35

## 115.

A principal fonte de financiamento do ACH 22-35 é o Orçamento Geral do Estado (OGE), cabendo aos sectores responsáveis pela sua implementação inscrever os projectos e as actividades no PDN 2023-2027 e no Orçamento Geral do Estado de cada ano.

## 116.

O ACH 22-35 poderá também utilizar recursos disponibilizados a Angola por instituições internacionais, multilaterais ou bilaterais, destinados a financiar Programas ou Projectos de Desenvolvimento do Capital Humano Nacional.

## 117.

No acto da inscrição dos programas e projectos no OGE de cada ano, a Unidade de Coordenação do ACH 22-35 exerce uma acção fiscalizadora preventiva junto dos sectores implementadores para assegurar que os Projectos Âncora<sup>(20)</sup> constantes do ACH 22-35 sejam inscritos nos respectivos orçamentos.

## 118.

A partir do momento que for institucionalizado o Fundo de Apoio ao Desenvolvimento Social (FADS), os Projectos Âncora deixarão de ser financiados directamente pelo OGE, ficando dependentes deste fundo e de recursos disponibilizados a Angola por instituições internacionais.

## 119.

As propostas de mobilização de recursos no âmbito do FADS para o ACH 22-35 estão sujeitas a avaliação e prévio parecer da entidade que tiver a seu cargo a coordenação da implementação do Plano de Desenvolvimento do Capital Humano.

## 120.

O Modelo de Financiamento deve ter por base os seguintes princípios:

1. O controlo financeiro é da responsabilidade do MINFIN, a quem compete definir os limites do orçamento para cada ano para financiar o ACH 22-35.
2. A gestão técnica do Plano compete à **Unidade de Coordenação do ACH 22-35**, sendo da sua competência coordenar a Assistência Técnica necessária à implementação do Plano e a sua respectiva monitoria e avaliação.
3. Compete a esta Unidade, em cooperação com o MINFIN, a procura e identificação de fontes alternativas ao OGE, nacionais e internacionais, para financiamento de acções do ACH 22-35.
4. A execução das acções previstas no ACH 22-35 compete às entidades com essa responsabilidade.

<sup>(20)</sup> Designa-se Projecto Âncora: "Acção ou conjunto coerente de acções que sejam fundamentais à obtenção sustentável dos objectivos do ACH 22-35, que possam, transversalmente, alavancar a concretização e os resultados de outras medidas do programa ou tenham, por si sós, elevado potencial transformador, ou de semente, no sentido dos resultados visados. Traduzem-se em despesas de investimento e despesas de apoio ao desenvolvimento"





# E. GOVERNAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

## E1

## NÍVEIS DE GOVERNANÇA

## 121.

A experiência acumulada e as lições aprendidas no ciclo anterior de gestão do Plano Nacional de Formação de Quadro (PNFQ) recomendam a clarificação dos diferentes níveis de gestão e acompanhamento visando o reforço dos mecanismos de coordenação interministerial entre as áreas e domínios transversais do Plano:

- ♦ **Nível Estratégico**, coordenado pelo Ministro de Estado para a Coordenação Económica e Titulares dos Departamentos Ministeriais;
- ♦ **Nível de Coordenação**, assegurado pela Unidade de Coordenação do ACH 22-35, especificamente vocacionada para coordenar a implementação da política pública em matéria de formação e qualificação do capital humano nacional.
- ♦ **Nível de Execução**, envolvendo as instituições de ensino e formação que executam, no terreno, a política pública; formação profissional e, em particular, da formação de professores, visando a criação e valorização de

conhecimentos, aptidões e competências de nível intermédio, a melhoria da produtividade e a diversificação da economia.

## 122.

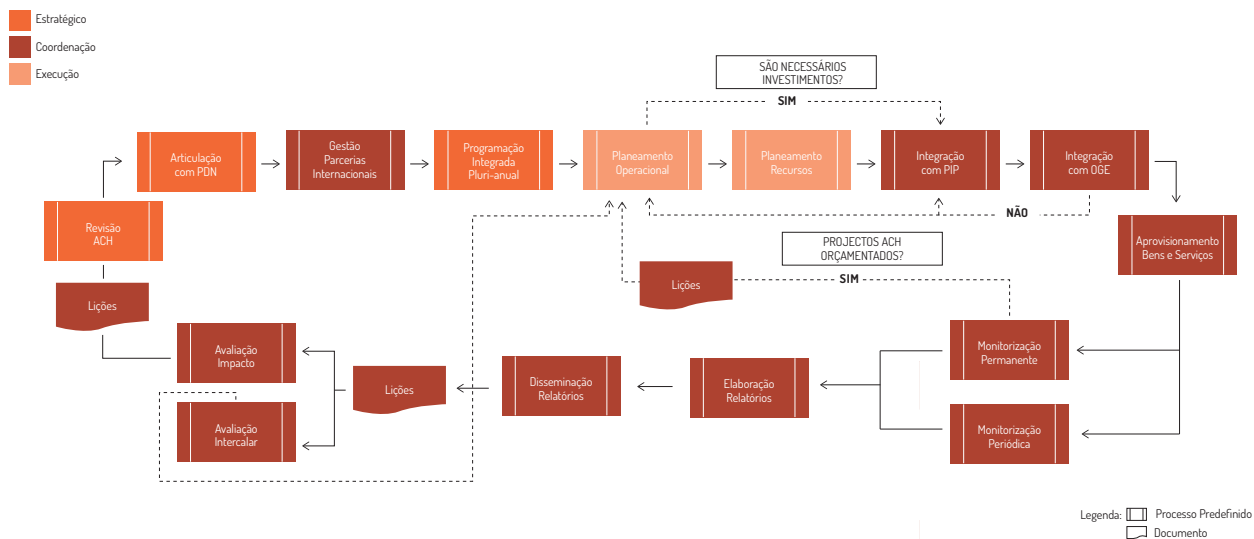
Estes níveis de governança são exercidos através de processos de trabalho, agrupáveis em **6 macro-processos**:

- ♦ Nível Estratégico através de macro-processos de programação;
- ♦ Nível de Coordenação através de macro-processos de gestão da cooperação internacional no domínio do reforço do capital humano, monitorização e avaliação;
- ♦ Nível de Execução através de macro-processos de planeamento e implementação.

ESTRUTURA DE GOVERNAÇÃO DO ACH 22-35		
NÍVEIS DE GOVERNAÇÃO	MACRO-PROCESSOS	PROCESSOS
ESTRATÉGICO	Programação	Articulação com PDN
		Programação Plurianual
		Revisão ACH
COORDENAÇÃO	Captação de Recursos	Integração com PIP
		Integração com OGE
		Parcerias Internacionais
	Monitorização	Permanente
		Periódica
		Elaboração de Relatórios
Avaliação	Avaliação Final	
	Avaliação Impacto	
EXECUÇÃO	Planeamento	Planeamento Operacional
		Planeamento Recursos e Meios
	Implementação	Aprovisionamento de Bens e Serviços Especializados

123.

O fluxograma seguinte articula os diferentes níveis de governança ao longo do ciclo de processos de gestão do ACH 22-35.



## E.1.1 NÍVEL ESTRATÉGICO

### E.1.1.1 PROGRAMAÇÃO

#### E.1.1.1.1 ARTICULAÇÃO COM PDN

##### 124.

O objectivo deste processo é assegurar a articulação do ACH 22-35 com os objectivos do PDN, mantendo actualizada a sua relevância política e programática e deverá envolver as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Revisão (se necessário) da base programática do ACH 22-35;
- ♦ Revisão (se necessário) de Indicadores de Impacto e correspondentes metas;
- ♦ Actualização do Modelo de Governança caso tenham ocorrido alterações relevantes nas tutelas do ACH 22-35.

#### E.1.1.1.2 PROGRAMAÇÃO ANUAL

##### 125.

O objectivo deste processo é o de estabelecer um quadro de referência de médio prazo para os ajustamentos específicos desejáveis a realizar na implementação do ACH 22-35, de forma a atingir as metas intermédias e finais estabelecidas. Este processo deverá envolver as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Desdobramento dos Programas de Acção do ACH 22-35 em projectos específicos, em particular os designados “Projectos Âncora”;
- ♦ Desencadeamento do processo de programação pluri-

-anual com o intuito de dotar o ACH de um quadro previsível de implementação;

- ♦ Identificação de potenciais ajustamentos nas actividades e medidas em função das metas intermédias e finais definidas;
- ♦ Análise das alternativas para implementação dos ajustamentos;
- ♦ Identificação e correspondência dos Programas e Projectos ACH 22-35 com os Programas PDN;
- ♦ Elaboração da fundamentação dos Programas, e respectivos projectos, do ACH 22-35;
- ♦ Acompanhamento e apoio na elaboração da Programação Integrada Plurianual.

#### E.1.1.1.3 REVISÃO DO ACH

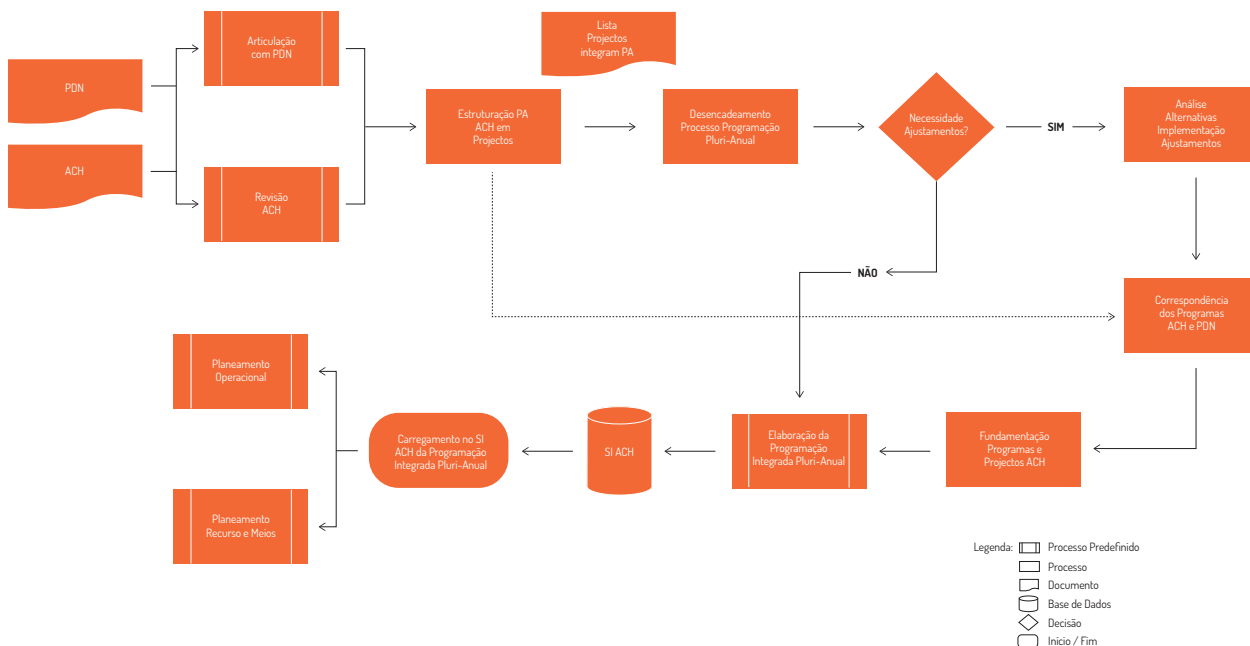
##### 126.

A revisão periódica do ACH 22-35 visa a constante adequação das medidas de capacitação do capital humano nacional às alterações da conjuntura económica e às prioridades e objectivos do País, aproveitando as lições entretanto aprendidas com a implementação do Plano.

**A revisão regular do ACH pode tomar a forma de:**

- ♦ revisão decorrente da aprovação de novo PDN;
- ♦ revisão *ad-hoc*, que pode ocorrer em circunstâncias excepcionais e revisão a meiotermo e final em função das necessidades e dos resultados alcançados.

PROCESSO DE PROGRAMAÇÃO DO ACH



E1.2 NÍVEL DE COORDENAÇÃO

127.

O nível de coordenação envolverá **três dimensões fundamentais**:

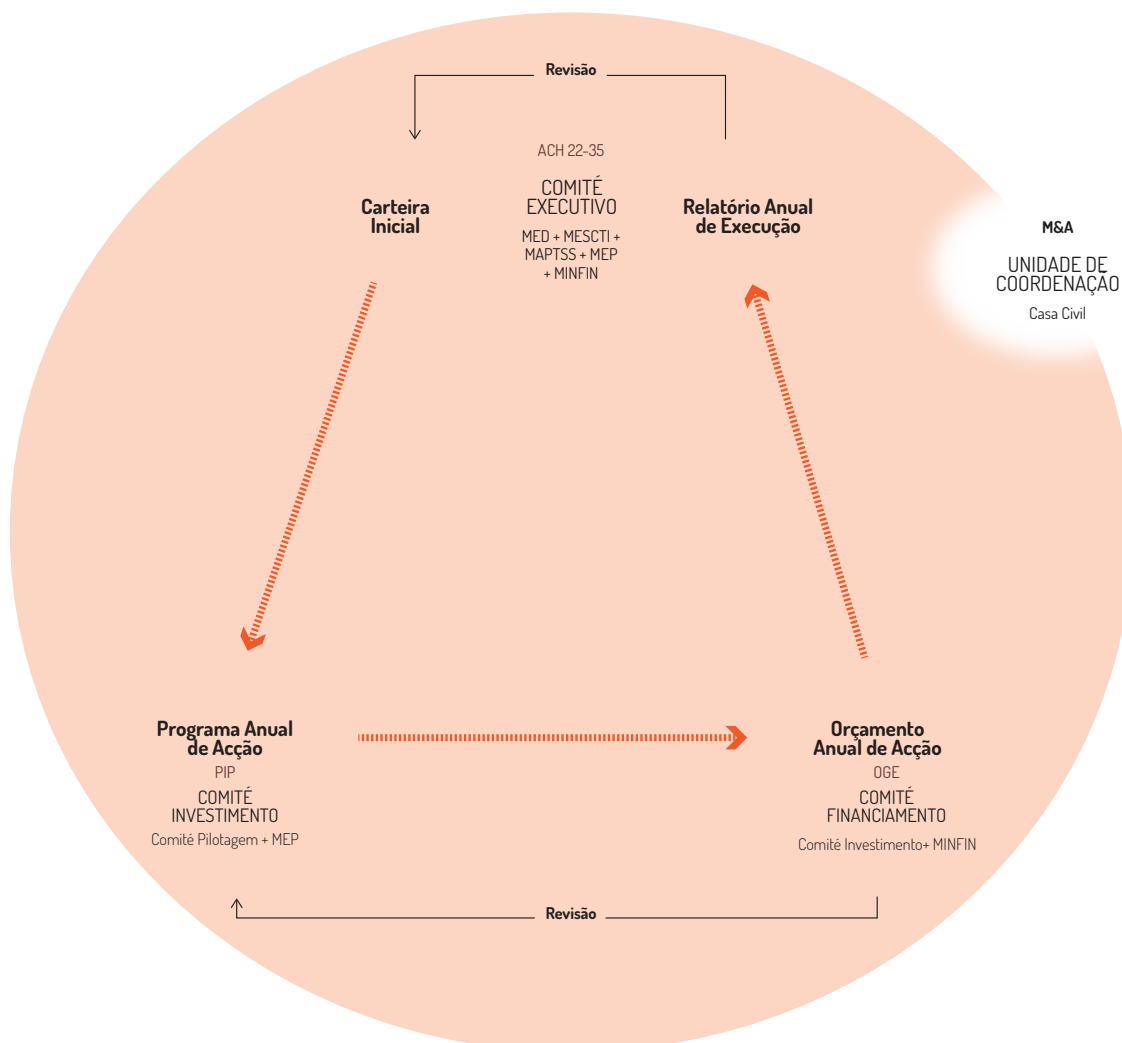
- ♦ Quais os investimentos necessários para obter os resultados definidos no nível estratégico?
- ♦ Qual o financiamento necessário à concretização destes investimentos?
- ♦ Quais os resultados atingidos pelos programas e projectos financiados e que lições que poderão ser úteis para o processo de tomada de decisão a nível estratégico?

128.

A Unidade que coordene a implementação do ACH 22-35, para além das responsabilidades de monitorização e acom-

panhamento do plano, deverá contemplar **três estruturas de articulação de cada uma destas dimensões**:

- ♦ **Um Comité Executivo** que assegure a coordenação com as entidades envolvidas na implementação do Plano, nomeadamente a coerência e relevância entre os objectivos definidos a nível estratégico e os programas e projectos implementados a nível executivo.
- ♦ **Um Comité de Investimento** que valide a carteira de programas e projectos que concretizará os objectivos definidos no nível estratégico;
- ♦ **Um Comité de Financiamento** que valide a tomada de decisão de financiamento dos investimentos definidos.



## E.1.2.1 CAPTAÇÃO DE RECURSOS

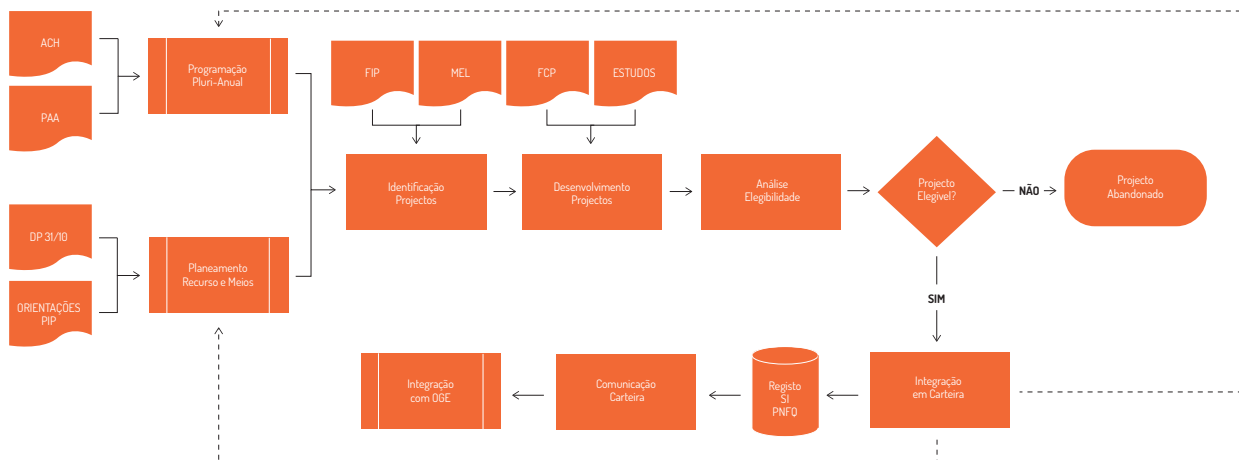
### E.1.2.1.1 Integração com o PIP

129.

Este processo de trabalho visa garantir a integração dos projectos que contribuem para a obtenção dos objectivos do *ACH 22-35* na carteira nacional de projectos de investimento público e envolverá as seguintes **actividades principais**:

- ◆ Identificação dos Projectos;
- ◆ Formulação/Desenvolvimento dos Projectos;
- ◆ Análise de Elegibilidade;
- ◆ Integração de Projectos em carteira;
- ◆ Constituição da Carteira *ACH 22-35*;
- ◆ Comunicação da Carteira *ACH 22-35*.

PROCESSO DE INTEGRAÇÃO ENTRE O ACH E O PIP



PAA - Programa Anual de Acção  
 FIP - Ficha de Identificação do Projecto  
 FCP - Ficha de Caracterização do Projecto  
 MEL - Matriz de Enquadramento Lógico

Legenda:   
 [Processo Predefinido]   
 [Processo]   
 [Documento]   
 [Base de Dados]   
 [Decisão]   
 [Início / Fim]

**E.1.2.1.2 Integração com o OGE**

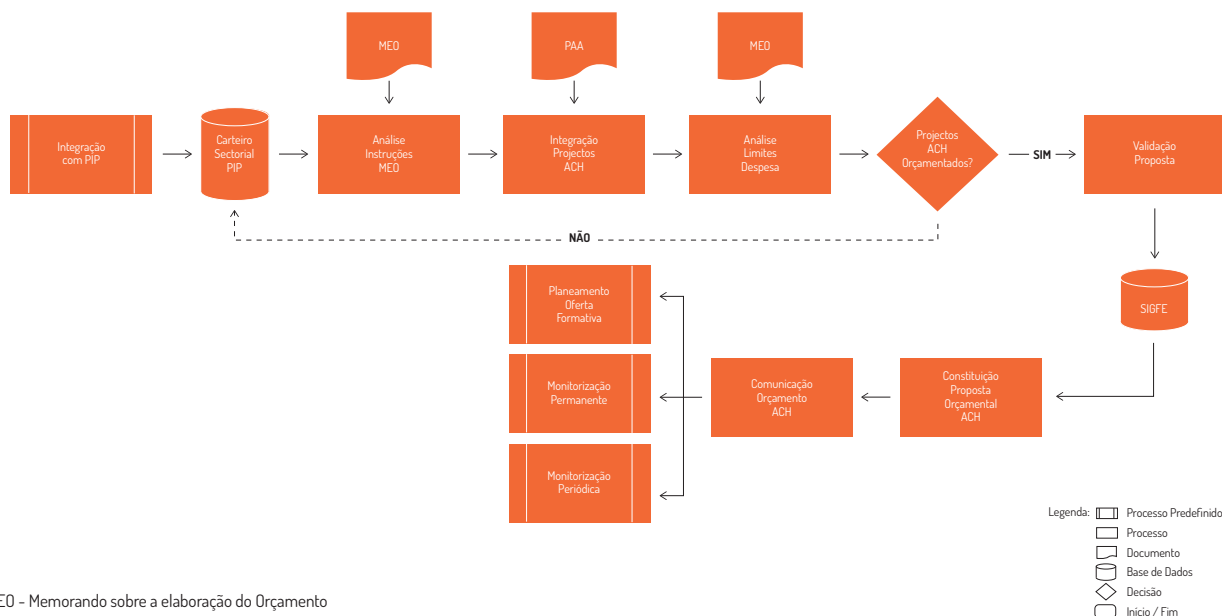
**130.**

Este processo de trabalho visa garantir a integração dos projectos que contribuem para a obtenção dos objectivos do ACH 22-35 no Orçamento Geral do Estado e envolverá as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Análise das Instruções de Elaboração da Proposta Orçamental;

- ♦ Integração dos projectos ACH 22-35 na estrutura programática;
- ♦ Análise dos Limites de Despesa;
- ♦ Validação da proposta orçamental no Sistema de Informação para a Gestão Financeira do Estado (SIGFE);
- ♦ Constituição da proposta orçamental ACH 22-35;
- ♦ Comunicação do Orçamento ACH 22-35.

PROCESSO DE INTEGRAÇÃO ENTRE O ACH E O OGE



MEO - Memorando sobre a elaboração do Orçamento

**E.1.2.1.3 Parcerias Internacionais**

**131.**

Este processo visa garantir a relevância e coerência entre as estratégias de parceria de instituições multi e bilaterais com intervenção no domínio do reforço do capital humano e os objectivos do ACH. Este processo tem como pressuposto que a gestão dos programas e projectos do sector são monitorizados e avaliados pela Unidade de Coordenação, independentemente da sua fonte de financiamento ser nacional ou externa. Reflecte princípios centrais da eficácia da ajuda internacional, tal como definido pela Agenda de Paris, tais como a utilização de sistemas nacionais e a articulação entre as agendas de parceiros. Este processo envolverá as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Representação do País nos processos de programação indicativa de parceiros com intervenção no domínio do reforço do capital humano;
- ♦ Identificação e formulação conjunta dos programas e projectos do ACH 22-35 que serão financiados através de recursos multi e bilaterais;
- ♦ Monitorização dos programas e projectos do ACH 22-35 com financiamento internacional;

- ♦ Representação do País em estruturas de coordenação de programas e projectos do ACH 22-35 com financiamento internacional;
- ♦ Avaliação dos programas e projectos do ACH 22-35 com financiamento internacional.

**E1.3 NÍVEL EXECUÇÃO**

**E1.3.1 PLANEAMENTO**

**E1.3.1.1 Planeamento Operacional**

**132.**

Este processo visa identificar os ajustamentos específicos desejáveis a realizar anualmente nos Programas de Acção, em função de alterações de contexto e consequentemente definir as actividades necessárias para atingir as metas previstas. Este processo envolve as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Elaboração e aprovação da Metodologia e Calendário de Programação Anual;
- ♦ Aprovação da Metodologia e Calendário de Programação Anual;
- ♦ Elaboração da Programação da Oferta Formativa.



**E.1.3.1.2 Planeamento de Recursos e Meios****133.**

Através deste processo pretende-se assegurar que as acções que constam do plano operacional aprovado dispõem dos meios e recursos adequados à sua implementação. Este processo envolve as seguintes **actividades principais**:

- ♦ Elaboração da versão preliminar dos Planos Operacionais anuais;
- ♦ Carregamento da versão preliminar dos Planos Operacionais no Sistema de Informação de suporte à implementação do *ACH 22-35*;
- ♦ Análise das versões preliminares dos Planos Operacionais e elaboração de uma Nota de Apreciação;
- ♦ Organização de sessões de trabalho para analisar as eventuais recomendações;
- ♦ Eventual revisão e finalização dos Planos Operacionais no Sistema de Informação de suporte à implementação do *ACH 22-35*;
- ♦ Elaboração dos Relatórios de Fundamentação dos Planos Operacionais pelos Departamentos Ministeriais que tutelam os mesmos;
- ♦ Elaboração do Relatório de Fundamentação Global do ACH.

**E.1.3.2 IMPLEMENTAÇÃO****E.1.3.2.1 Aprovisionamento de Bens e Serviços****134.**

Este processo visa a preparação tempestiva dos processos de aquisição de bens e serviços necessários à execução dos projectos, em estrita observância das regras da contratação pública. Este processo envolverá os **seguintes passos**:

- ♦ Selecção das actividades dos projectos *ACH 22-35* que exigirão a contratação de bens e serviços públicos;
- ♦ Selecção dos métodos de selecção e avaliação adequados aos bens e serviços a adquirir;
- ♦ Estabelecimento do plano de aprovisionamento com datas indicativas de lançamento, avaliação e adjudicação;
- ♦ Preparação dos cadernos de encargos e validação pela tutela.

**E.1.3.3 MONITORIZAÇÃO****135.**

A Monitorização do *ACH 22-35* assenta em dois tipos de intervenção que se sintetizam no quadro seguinte:

PERIODICIDADE	OBJECTIVOS	INDICADORES	CRITÉRIOS	NATUREZA	REPORTE
<b>Permanente</b>	Melhorar a programação do <i>ACH 22-35</i> Medir o progresso alcançado	Input output	Eficiência	Quantitativa	Automático
<b>Periódica</b>	Recolher reacções dos grupos-alvo aos investimentos realizados e medidas implementadas Aferir a qualidade dos processos de implementação Registar os valores observados nos Indicadores de Resultado do <i>ACH 22-35</i>	Resultado	Eficácia e Sustentabilidade Potencia	Qualitativa	Estruturado (Paradigma)

**E.1.3.3.1 Monitorização Permanente**

**136.**

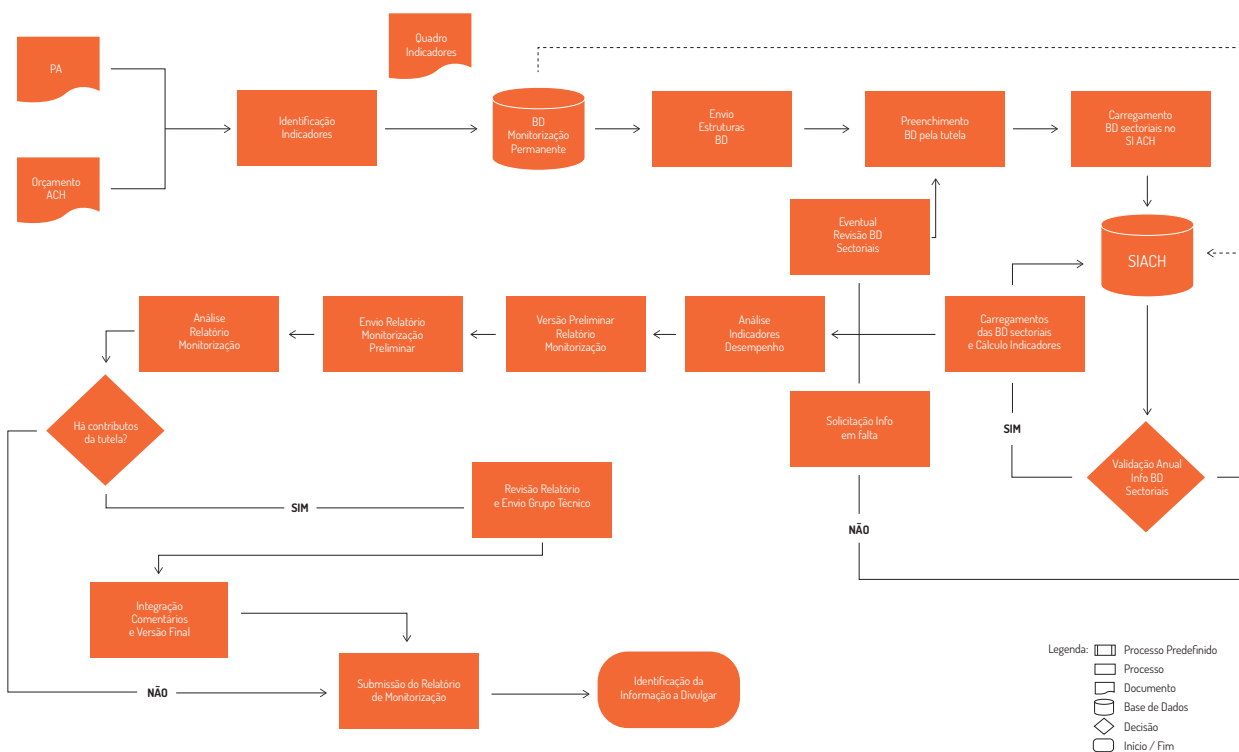
A Monitorização Permanente do Plano deverá ser uma actividade contínua da Unidade de Coordenação do ACH 22-35, seguindo as indicações deste capítulo através da recolha regular de informações sobre o progresso na implementação dos Projectos e Actividades que integram os diferentes Programas de Acção do ACH 22-35, em cumprimento do plano operacional e dos recursos programados e utilizados, bem como sobre todas as outras variáveis necessárias à obtenção dos resultados esperados. As unidades de análise da moni-

toria permanente são, deste modo, os Projectos e as Actividades, sendo os resultados da mesma projectados a nível programático.

**137.**

A análise global da eficiência durante a implementação do ACH 22-35 far-se-á através da recolha e análise dos dados (desdobrados em valores absolutos e percentagens, quando aplicável), relativos aos indicadores de input e de output dos projectos, conforme definidos nos respectivos Programas de Acção. Esta estrutura de dados é objecto de manutenção permanente, recorrendo às fontes de informação definidas.

**PROCESSO DE MONITORIZAÇÃO PERMANENTE DO ACH**



**E.1.3.3.2 Monitorização Periódica****138.**

A monitorização periódica está orientada para os resultados alcançados pelo *ACH 22-35* e, por isso mesmo, dispõe de uma orientação mais abrangente: inclui não somente indicadores de *input-output*, mas também os benefícios (e a sua sustentabilidade) que as Actividades, Projectos e Programas do ACH estão a gerar, bem como os processos através dos quais estão a ser implementados. Deverá ser realizada por técnicos e avaliadores seniores da Unidade de Coordenação do *ACH 22-35*.

**139.**

Os objectivos da monitoria periódica prendem-se, pois, com a avaliação da qualidade de implementação do Plano e seus PA, centrando-se na eficácia e sustentabilidade potenciais.

**140.**

Regularmente, serão efectuadas visitas (semestrais) aos programas e ad-hoc a uma amostra representativa da composição do conjunto de programas do ACH, com a finalidade de realizar uma monitoria periódica mais abrangente e de pendor mais qualitativo, centrada, também, sobre os efeitos produzidos junto dos cidadãos e a sua sustentabilidade.

**141.**

A amostra de programas a visitar deve ser constituída tendo presentes os seguintes critérios:

♦ **Viabilidade** – o número de programas a visitar deve ser adequado aos recursos disponíveis para a realização de actividades de monitorização, mantendo uma relação custo-benefício aceitável;

♦ **Representatividade** – o conjunto de programas a visitar deve ser representativo dos sectores, tipologia de programas, localização e dimensão que compõem a estrutura programática do ACH.

**142.**

Compete à Unidade de Coordenação do *ACH 22-35* definir, semestralmente, a amostra de programas que serão objecto de monitorização periódica.

**143.**

Os objectivos da monitorização periódica serão prosseguidos através da obtenção de informação actualizada sobre os **indicadores de resultado e de impacto**.

TÓPICOS	INDICADORES	DESCRIÇÃO	FONTES DE VERIFICAÇÃO
<b>Benefícios para o Cidadão</b>	Resultado	<p>A análise dos benefícios será de natureza Quantitativa, envolvendo a medição dos valores observados a nível dos indicadores de resultado definidos nos programas e da determinação da distância para alcançar a meta fixada. A análise dos dados recolhidos dará lugar a uma apreciação baseada em três níveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negativo: baixa probabilidade de obtenção da meta;</li> <li>• Neutro: razoável probabilidade de obtenção da meta;</li> <li>• Positivo: elevada probabilidade de obtenção e/ou superação da meta.</li> </ul>	Relatórios de Actividades de Unidades Sectoriais e Territoriais
<b>Mudanças Sociais e Económicas</b>	Sustentabilidade	A análise das mudanças sociais e económicas será de natureza Qualitativa, envolvendo a avaliação dos processos de implementação dos programas, recorrendo a uma amostra representativa da estrutura programática do ACH que permita, simultaneamente, extrair tendências em matéria de sustentabilidade.	Relatórios de Actividades de Unidades Sectoriais e Territoriais de Planeamento. Relatórios de Progresso de programas e projectos. Relatórios de Balanço de Implementação do PDN de períodos anteriores

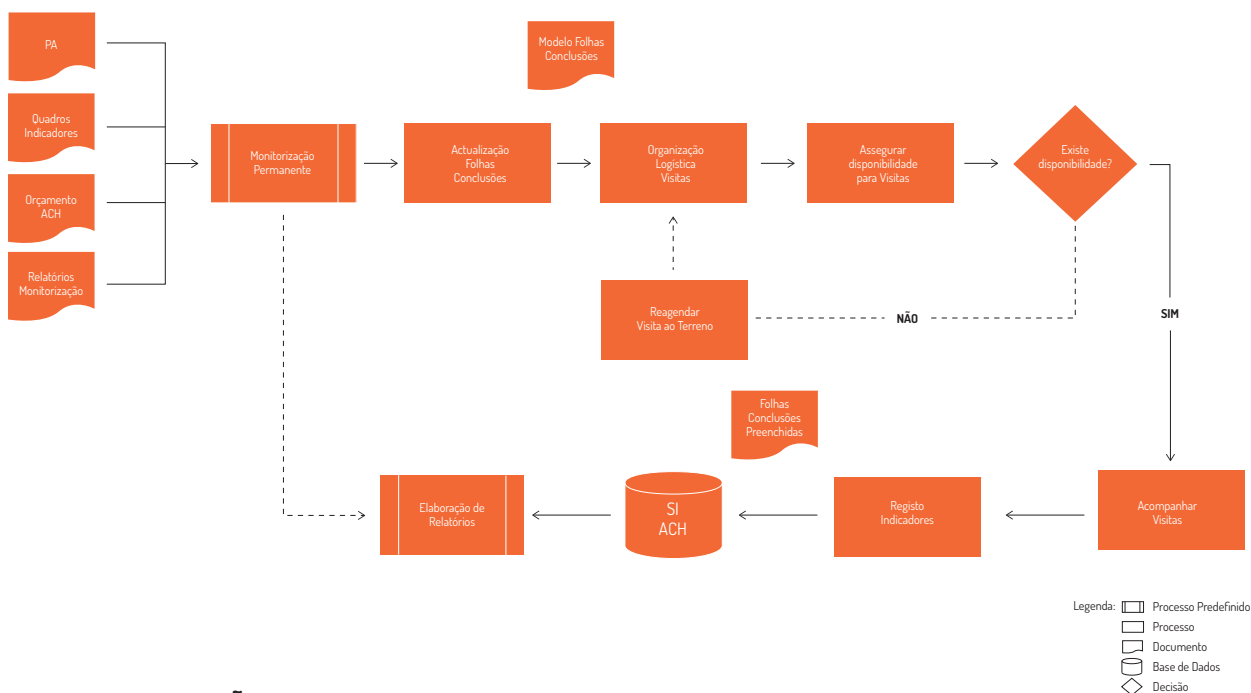
144.

A análise global da eficiência, eficácia e sustentabilidade potenciais na implementação do *ACH 22-35* far-se-á, para além dos indicadores de input-output referidos no capítulo anterior e através da recolha e análise dos dados relativos aos indicadores de resultado constantes dos Programas de Acção.

145.

A análise global da eficácia do Plano e seus programas far-se-á através da análise combinada destes dados quantitativos e da informação de carácter qualitativo recolhida durante as visitas aos programas e projectos em execução.

PROCESSO DE MONITORIZAÇÃO PERIÓDICA DO ACH



E1.3.4 AVALIAÇÃO

146.

A avaliação incide sobre as políticas públicas subjacentes ao *ACH 22-35*, beneficiando das conclusões que emergem do sistema de monitorização dos programas e projectos que integram o Plano. O sistema contempla **três momentos de avaliação**:

♦ **Avaliação Intercalar** - a ter lugar no final de 2028, sensivelmente a meio percurso da implementação do ACH;

♦ **Avaliação Final** - a ter lugar imediatamente após a conclusão do ACH 22-35, ou seja, em 2035;

♦ **Avaliação de Impacto** - a ter lugar três anos após a conclusão de todos os programas que integram o *ACH 22-35*, ou seja, em 2038.

147.

O objectivo das avaliações é identificar o impacte das políticas públicas na vida dos cidadãos, organizações e empresas, identificando boas práticas a serem reproduzidas e erros a serem evitados na formulação e gestão de políticas públicas de qualificação do capital humano. **As avaliações incidem, assim, sobre:**

- ◇ A adequação da formulação das políticas públicas às necessidades reais dos angolanos;
- ◇ A qualidade da implementação das políticas públicas e a forma como as mesmas produziram as realizações esperadas;
- ◇ O impacto das políticas públicas na vida do cidadão e a forma como as mesmas geraram resultados efectivos.

148.

**O Sistema de Avaliação basear-se-á nos seguintes indicadores nacionais e internacionais, complementados por marcadores de género específicos, passíveis de revisão.**

INDICADORES NACIONAIS	UNIDADE
Taxa de Alfabetização, Desagregada por Sexo	%
Taxas Líquidas de Escolarização por Nível de Ensino, Desagregadas por Sexo	%
Taxas Brutas de Escolaridade por Nível de Ensino, Desagregadas por Sexo	%
Alunos Matriculados no Ensino Secundário Geral por Nível de Ensino, Desagregados por Sexo	milhares
Alunos Matriculados no ETP, Desagregados por Sexo	milhares
Alunos Matriculados no Ensino Secundário (Total e por Sexo)	milhares
Taxa de Participação do ETP, Desagregada por Sexo	%
Alunos Matriculados no Ensino Superior, Desagregados por Sexo	milhares
Taxa de Abandono Ensino Primário, Desagregada por Sexo	%
Taxa de Abandono no Ensino Superior, Desagregada por Sexo	%
Taxas de Conclusão por Nível de Ensino, Desagregada por Sexo	%

INDICADORES INTERNACIONAIS	UNIDADE
Índice de Desenvolvimento Humano	Compósito
- Índice de Desenvolvimento de Género (IDH)	Compósito
- Índice de Desigualdade de Género	Compósito
Índice de Capital Humano	Compósito
- Índice de Capital Humano (HCI), Desagregado por Sexo	Compósito
- Anos Esperados de Escolaridade, Desagregado por Sexo	Compósito
- Testes Harmonizados de Aprendizagem, Desagregado por Sexo	Compósito
- Anos de Escolaridade Ajustados pela Aprendizagem, Desagregado por Sexo	Compósito
Índice de Talento Humano	Compósito
Capital Humano Qualificado	Compósito
- Oportunidades de Liderança para as Mulheres	Compósito
Índice de Paridade de Género por Nível de Ensino	Compósito

### E1.3.5 RELATÓRIOS DE MONITORIA E AVALIAÇÃO

149.

O Sistema de M&A deverá ser suportado por um sistema de informação, sediado no órgão responsável pela Gestão do ACH 22-35, a que as Unidades de Planeamento da tutela terão acesso, para alimentar a base de dados com as informações relativas aos seus programas.

Este sistema de informação deverá permitir extrair tabelas que

evidenciem a evolução do desempenho dos programas, assim como as medidas a serem tomadas no sentido de aproximar a trajectória do planeado.conclusão do ACH 22-35, ou seja, em 2035;

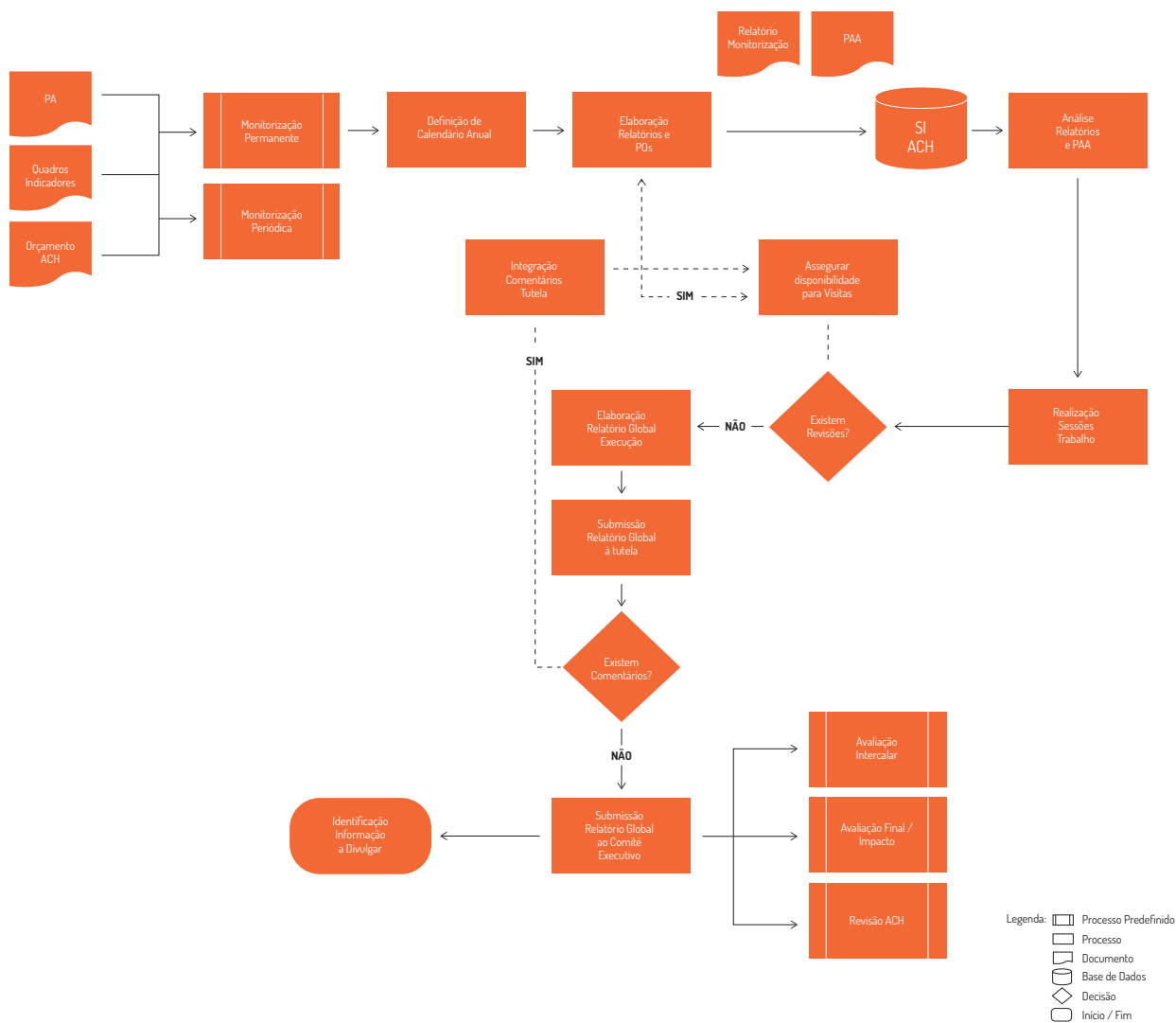
150.

**O Sistema de M&A produzirá seis tipos de relatórios, baseados nos indicadores, conteúdos e tipos de análise que seguidamente se detalham:**

	RELATÓRIO	INDICADORES	CONTEÚDO	ÂMBITO	TIPO DE ANÁLISE	DATA
MONITORIZAÇÃO	Programação	Input	Estimado - qual o valor estimado do programa considerado no correspondente PA do ACH 22-35? Inserido no PIP - qual o valor dos recursos afectos ao programa que foram contemplados no PIP?	Programas Projectos	Programado / Realizado Percentagens / Taxas	45 dias após aprovação do PIP
	Orçamentação	Input	Orçamentado - qual o valor dos recursos afectos ao programa orçamentados no OGE?	Programas Projectos	Programado / Realizado Percentagens / Taxas	45 dias após aprovação do OGE
	Execução	Input	Despendido qual o valor dos recursos afectos ao programa que foram efectivamente consumidos? Executado - De acordo com os Indicadores de Input-Output	Objectivos Programas Projectos, Actividades	Programado / Realizado Percentagens / Taxas	45 dias após a conclusão do semestre
		Output	Estado - Actividades e projectos: aguarda, em implementação e concluídos. Avaliação - Actividades e projectos que face ao Plano de Trabalho estejam em situação de: antecipados, em tempo, atrasados.		Percentagens / Taxas Séries Temporais Variação Geográfica	
		Resultado	Linhas de Base e Metas definidas no ACH 22-35		Quantitativa e Qualitativa	
		Sustentabilidade				
AVALIAÇÃO	Intercalar	Resultado Impacto	Adequação da formulação das políticas públicas às necessidades reais dos angolanos, incidindo sobre os seguintes critérios: - Relevância; - Coerência; - Sinergia. A qualidade da implementação das políticas públicas e a forma como as mesmas produziram as realizações esperadas, incidindo sobre os seguintes critérios: - Eficiência, - Eficácia; - Equidade.	Objectivos Programas	Quantitativa e Qualitativa	Final de 2028
	Final					Primeiro Semestre de 2035
	Impacte					Primeiro Semestre de 2038
			O impacte das políticas públicas na vida dos cidadãos e a forma como as mesmas geraram resultados efectivos, incidindo sobre os seguintes critérios: - Utilidade; - Sustentabilidade; - Impacto.			

O diagrama seguinte sistematiza o processo de elaboração de relatórios de monitorização e avaliação do ACH 22-35.

PROCESSO DE ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS DE M&A DO ACH







# F. PROGRAMAS DE ACÇÃO

# PROGRAMAS DE ACÇÃO

## PA 1



ENSINO  
TÉCNICO-PROFISSIONAL

## PA 2



FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL

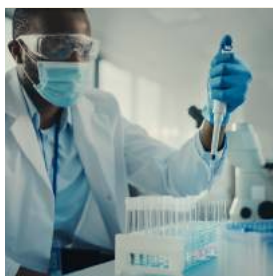
## PA 3



FORMAÇÃO  
GRADUADA



## PA 4



FORMAÇÃO  
PÓS-GRADUADA

## PA 5



FORMAÇÃO  
DE PROFESSORES

## PA 6



FORMAÇÃO NA  
ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA E MUNICIPAL

## PA 7



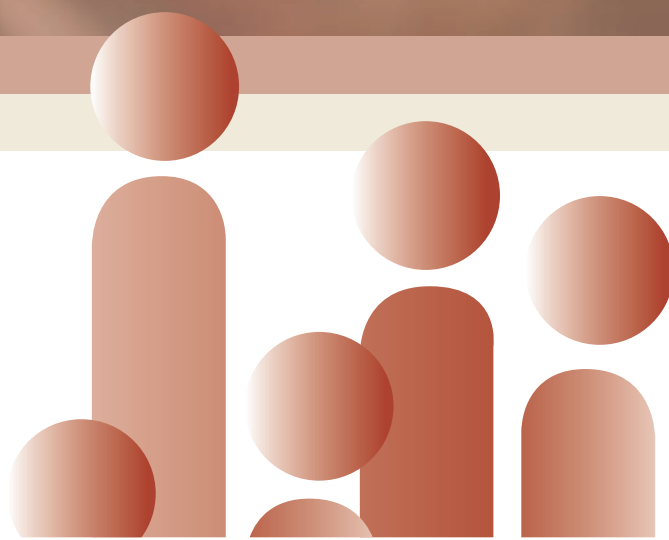
FORMAÇÃO  
EM EMPREENDEDORISMO  
E DESENVOLVIMENTO  
EMPRESARIAL



ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 1

ENSINO  
TÉCNICO-PROFISSIONAL



# ÍNDICE

## **A.**

### **RETRATO DA OFERTA FORMATIVA**

## **B.**

### **FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

#### **B.1. PRESSUPOSTOS**

#### **B.2. OBJECTIVO**

#### **B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA**

#### **B.4. SUBPROGRAMAS**

##### **B.4.1 SUBPROGRAMA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA**

###### **B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

###### **B.4.1.2. RESULTADOS**

###### **B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS**

##### **B.4.2 SUBPROGRAMA DA FORMAÇÃO MÉDIA TÉCNICA**

###### **B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

###### **B.4.2.2. RESULTADOS**

###### **B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA**

#### **B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

## **C.**

### **SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO**

# PROGRAMA DE ACÇÃO 1

## ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgão governamental responsável pelo sector da Educação	Órgãos governamentais responsáveis pelos sectores da Educação e da Formação Profissional	Instituições de ensino e formação acreditadas para ministrar cursos de ensino técnico-profissional ou com currículos equiparados (Escolas Técnicas; Escolas Politécnicas; Institutos Técnicos; Institutos Politécnicos; Centros de Formação Profissional)	Jovens em idade escolar a partir dos 12 anos (Formação Profissional Básica) e dos 15 anos (Formação Média Técnica); e adultos

### SUBSISTEMA DO ENSINO SECUNDÁRIO TÉCNICO-PROFISSIONAL

#### 151.

De acordo com o artigo n.º 17 da LBSEE n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, o Ensino Secundário integra quatro subsistemas nomeadamente: o Ensino Geral, o Ensino Secundário Técnico-Profissional (ESTP), a Formação de Professores e a Educação de Adultos.

#### 152.

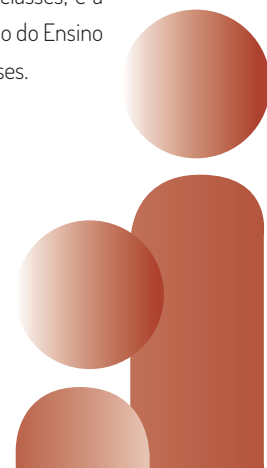
A Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino (LBSEE) n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, consagra no seu artigo 34.º o Subsistema do Ensino Secundário Técnico-Profissional (ESTP) como a via de ensino que “assegura uma preparação técnica e profissional dos indivíduos, necessária para a conclusão de cada um dos seus Ciclos, para a sua inserção no mercado de trabalho, sem prejuízo da possibilidade da continuação de estudos no Subsistema do Ensino Superior”.

#### 153.

Enquanto via profissionalizante do ensino secundário, está vocacionado para dar resposta às necessidades do País em mão-de-obra qualificada e especializada sendo, por isso, fundamentalmente orientado para a oferta de cursos em áreas estratégicas para o desenvolvimento nacional e de grande potencial de empregabilidade, com foco nas necessidades locais e regionais.

#### 154.

O Subsistema do ESTP está estruturado em dois níveis: a Formação Profissional Básica, que corresponde ao I Ciclo do Ensino Secundário e compreende as 7.ª, 8.ª e 9.ª classes; e a Formação Média Técnica, que corresponde ao II Ciclo do Ensino Secundário e compreende as 10.ª, 11.ª, 12.ª e 13.ª classes.



## A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

### 155.

Em 2019, a taxa bruta de escolarização era de 62,5% no I Ciclo do Ensino Secundário e 35% no II Ciclo do Ensino Secundário. Contudo, a reduzida taxa líquida de escolaridade em ambos os níveis, 23,1% e 13,6%<sup>22</sup>, respectivamente, demonstra um peso significativo de jovens fora da idade certa a frequentar estes níveis de ensino, situação que resultará de uma insuficiente taxa de cobertura, bem como de elevadas taxas de abandono e de repetência.

### 156.

Esta situação acentua-se no Ensino Secundário Técnico-Profissional onde a taxa bruta de escolarização no II Ciclo (Formação Média Técnica) é de 10% e a taxa líquida de 5,6%<sup>23</sup>. Em 2019, apenas 0,6%<sup>24</sup> dos alunos no I Ciclo do Ensino Secundário e 22,4%<sup>25</sup> dos alunos no II Ciclo do Ensino Secundário estavam a frequentar cursos técnico-profissionais, evidenciando um peso reduzido do Ensino Secundário Técnico-Profissional no sistema de ensino.

### PROPORÇÃO DE ALUNOS DO ENSINO SECUNDÁRIO TÉCNICO-PROFISSIONAL NO ENSINO SECUNDÁRIO, 2019

INDICADORES	I CICLO	II CICLO	TOTAL SE-CUN-DÁRIO	FONTE
População total da faixa etária respectiva	2 317 989 (12-14 anos)	2 616 178 (15-18 anos)	4 934 167 (12-18 anos)	INE - Censos/ Projeções
Total de matriculados no Ensino Secundário	1 448 323	910 020	2 358 343	MED - Anuário Estatístico
Total de matriculados no Ensino Secundário Técnico-Profissional (% no Total do Secundário)	8 755 (0,6%)	247 503 (22,4%)	256 258 (10,9%)	MED - Anuário Estatístico

### 157.

Em 2019, o Ensino Secundário contava com um total de 2 976<sup>26</sup> estabelecimentos de ensino, dos quais, 407 eram do Ensino Técnico-Profissional, o que representa cerca de 14% da rede de escolas. Destes, 127 são instituições públicas, 264 privadas e 16 público-privadas, verificando-se desequilíbrios na sua distribuição territorial. Por exemplo, Luanda e Benguela concentram mais de 56% do total dos estabelecimentos de ensino técnico-profissional, com 229 escolas a operar nestas províncias.

### 158.

A **Formação Profissional Básica** tinha, em 2019, um total de 26 cursos disponíveis, com destaque para a oferta nas áreas da Engenharia, Indústria Transformadora e Construção<sup>27</sup> (46%); da Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias (19%); e dos Serviços (12%) com uma maior variedade de cursos. Neste nível de ensino não há oferta formativa na área das Artes e Humanidades, nem operadores privados, sendo a oferta maioritariamente garantida pelo Estado.

<sup>(22)</sup> Cálculos Equipa ACH 22-35 (estimativa, ajustando os valores indicados de TLE II Ciclo ES Geral - 6,6%, e TLE II Ciclo ETP - 5,6%. Anuário Estatístico de 2019)

<sup>(23)</sup> MED - Anuário Estatístico de 2019

<sup>(24)</sup> Taxa calculada com base nos alunos matriculados no I Ciclo do Ensino Técnico-Profissional sobre o total de estudantes do I Ciclo do Ensino Secundário

<sup>(25)</sup> Taxa calculada com base nos alunos matriculados no II Ciclo do Ensino Técnico-Profissional sobre o total de estudantes do II Ciclo do Ensino Secundário<sup>(26)</sup> MED - Anuário Estatístico de 2019

<sup>(27)</sup> Inclui os seguintes cursos: Assistente de Energia, Auxiliar de Manutenção Naval; Electricista de Baixa Tensão; Mecânica Automóvel; Assistente de Água; Auxiliar Agroalimentar; Assistente de Artesão Têxtil; Serralheiro Mecânico; Auxiliar de Construção Civil/Pedreiro; Auxiliar de Corte e Costura; Auxiliar de Mecanização Agrícola; Carpinteiro

**159.**

A **Formação Média Técnica** tem uma oferta formativa claramente mais abrangente, oferecendo cerca de 90 cursos que cobrem todas as áreas de educação/formação, com foco nas áreas da Saúde e Protecção Social (43%), Engenharia, Indústria Transformadora e Construção (37%), das Ciências Empresariais, Administração e Direito (16%). Este nível de ensino é ministrado em todas as províncias e conta com uma participação significativa de operadores privados.

**160.**

O desenvolvimento do Ensino Técnico-Profissional requer um alargamento e diversificação da oferta formativa e maior equilíbrio na cobertura territorial, contudo, outras condicionantes foram identificadas e às quais é fundamental dar resposta.

### ENSINO TÉCNICO-PROFISSIONAL: CONDICIONANTES A SUPERAR

**1. Reduzida capacidade de oferta formativa e rede de instituições de ensino fortemente concentrada e deficientemente apetrechada ao nível dos laboratórios, oficinas, materiais e equipamentos e recursos humanos**

**2. Cursos, currículos e programas formativos que pouco reflectem as exigências e desafios do mercado de trabalho, reflexo da limitada articulação com as empresas e as necessidades das mesmas em recursos humanos**

**3. Corpo docente das disciplinas técnicas, tecnológicas e práticas em número insuficiente e sem as qualificações e experiência profissional necessárias face às especificidades do ensino técnico, nomeadamente a nível de metodologias e práticas de ensino mais inovadoras**

**4. Reduzido reconhecimento social da importância do ensino técnico-profissional como via quer de aquisição de competências para o acesso directo ao mercado de trabalho, quer de acesso ao ensino superior, em particular nas áreas mais exigentes em profissionais altamente qualificados**

**5. Financiamento claramente insuficiente, incompatível com as necessidades de expansão do Ensino Técnico-Profissional, e de desenvolvimento da qualidade e eficácia do mesmo**

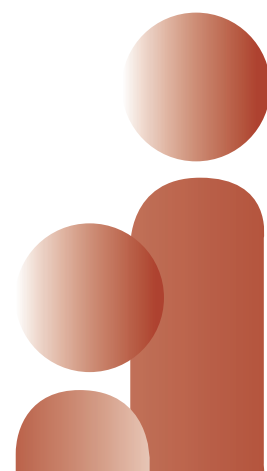
## B. FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035

**161.**

O Ensino Secundário Técnico-Profissional é um pilar estruturante do sistema de educação/formação e qualificação dos recursos humanos do País e o seu desenvolvimento constitui uma premissa fundamental do Angola Capital Humano (ACH) 2022-2035. **O papel deste subsistema de ensino no desenvolvimento de competências da força de trabalho, qualificando-a adequadamente para o exercício de profissões necessárias à economia e ao mercado de trabalho é absolutamente central para responder aos desafios da agenda de desenvolvimento do País.**

**162.**

Face à ainda reduzida taxa de cobertura do Ensino Técnico-Profissional afigura-se, por isso, necessário definir objectivos tangíveis, mas necessariamente ambiciosos, que permitam a concretização desta visão. A criação de oportunidades de aprendizagem no Ensino Técnico-Profissional em grande escala requer, para tal, um compromisso político de longo prazo reflectindo maior equilíbrio na cobertura territorial,





contudo, outras condicionantes foram identificadas e às quais é fundamental dar resposta num aumento substancial e sustentado do investimento público<sup>28</sup> e no empenho mobilizador da iniciativa privada.

**163.**

É igualmente fundamental identificar as áreas específicas de formação e as competências e qualificações específicas que os cursos técnico-profissionais terão de promover para estarem alinhadas com a procura do tecido produtivo e assim criar uma força de trabalho competitiva, produtiva e ajustada às necessidades do mercado de trabalho. A expansão do Ensino Secundário Técnico-Profissional estará, por isso, necessariamente orientada para dar resposta aos sectores estruturantes para o desenvolvimento económico e social do País, incluindo: tecnologias de informação e comunicação, engenharias, indústrias transformadoras, construção, agricultura, pescas, saúde, turismo, transportes, logística e hotelaria.

**164.**

A expansão do Ensino Técnico-Profissional assentará no forte crescimento e diversificação da oferta formativa do II Ciclo do ETP. Contudo, o desenvolvimento sustentável do País exige que sejam tomadas opções realistas relativamente à expansão do Sistema Educativo, o qual tem de dar resposta a uma população em amplo crescimento, mas tem também de considerar as suas capacidades e limitações.

**165.**

A formação de quadros médios técnicos é essencial para o desenvolvimento da economia angolana, cujo processo de diversificação em curso comportará oportunidades e desafios crescentes na procura por profissionais qualificados e aptos para um mercado de trabalho em transformação. Os desafios de desenvolvimento de Angola e a emergência das designadas “novas economias” – “economia verde” e “economia azul” – a par de uma economia crescentemente digital, exigem que o Ensino Secundário Técnico-Profissional

se prepare para alargar e diversificar a sua oferta formativa, enquanto introduz as necessárias melhorias – curriculares, metodológicas, ao nível dos recursos e meios técnicos formativos – para dar resposta ao perfil e qualificações necessárias.

**166.**

Destaca-se, também, o contributo estruturante que o Ensino Secundário Técnico-Profissional pode dar na concretização dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, o que exige a incorporação de novas matérias, práticas e abordagens capazes de tornar esta via de ensino precursora de um ensino focado no conhecimento e inovação que apoie soluções de sustentabilidade e preservação dos recursos do país.

**167.**

O planeamento da oferta formativa que dê resposta aos desafios mencionados é, portanto, vital para o sucesso da estratégia de desenvolvimento do capital humano em Angola, a qual exige mais e melhores qualificações para uma integração plena num mercado de trabalho que deverá ser crescentemente flexível, inovador e tecnológico.

**168.**

O desenvolvimento estratégico da fileira do ensino técnico-profissional preconizado assenta, assim, na oferta de uma sólida educação técnica e prática, focada nos desafios e oportunidades da transição digital e das “novas economias” – verde e azul – e na introdução de novos métodos educativos promotores de criatividade e inovação. Os objectivos de expansão e de melhoria da qualidade da Formação Média Técnica exigem, para tal, cenários creíveis, mas suficientemente ambiciosos que permitam concretizar a mudança desejada.

<sup>(28)</sup> Em 2019, a dotação orçamental do Ensino Técnico-Profissional foi de 2,1% face à despesa global em educação (OGE 2019 revisto).

## B.1 PRESSUPOSTOS

### 130.

O sucesso da implementação do Programa de Acção 1 - Ensino Secundário Técnico-Profissional assenta nos seguintes **pressupostos**:

- ◆ Dada a fragilidade do tecido empresarial e a importância do emprego informal, no horizonte de 2035 o Ensino Técnico-Profissional será a principal via de acesso à aquisição de competências profissionais. Mas deverá ser também uma alternativa altamente valorizada para o acesso a formações académicas mais avançadas, em particular nas áreas mais estratégicas para o desenvolvimento sustentável, a competitividade e a inovação.
- ◆ Estima-se que a população com idades para frequentar o ESTP (12-18 anos) cresça a uma taxa média de crescimento anual (tmca) de 2,5%. Relativamente a 2019, a população do grupo 12-14 anos irá aumentar 42% até 2035 e a população 15-18 anos aumentará 54%.

### POPULAÇÃO EM IDADE DE FREQUENTAR O ETP

GRUPO ETÁRIO	2019			2035		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
12-14	2 317 989	1 146 521	1 171 468	3 298 046	1 644 342	1 653 704
15-17	2 005 532	985 083	1 020 449	3 070 158	1 529 103	1 541 055
18	610 646	298 825	311 821	952 982	474 343	478 639

FONTE: INE, Censos/Projeções

- ◆ Embora menos acelerado do que o projectado por algumas fontes internacionais<sup>29</sup>, o aumento da taxa de urbanização irá traduzir-se, em primeiro lugar, no aumento das taxas de escolaridade. Considerando as diferenças que se podem deduzir dos dados do Recenseamento Geral da População (RGP) de 2014 quanto à frequência do ensino secundário na população urbana e na população rural, o

aumento da taxa de urbanização poderá implicar, só por si, uma subida das taxas brutas de escolaridade de cerca de 7 pontos percentuais no I Ciclo e de 3 pontos percentuais no II Ciclo. Por outro lado, a concentração urbana da população facilitará o acesso dos estudantes a este tipo de ensino, pela maior proximidade às instituições prestadoras, enquanto facilita a instalação de infraestruturas mais bem dimensionadas e equipadas, tirando partido das economias de escala e de aglomeração.

- ◆ As transformações estruturais da economia irão determinar as oportunidades de emprego e a percepção da valia do ETP e, assim, influenciar as escolhas de ETP pelos estudantes. Os cenários apontam para que as ocupações na linha da fileira do ETP vejam o seu peso no total do emprego substancialmente acrescido<sup>30</sup>. A maior empregabilidade trará associada uma maior rentabilidade social e privada, isto é, dos estudantes e famílias, dos investimentos em ETP.

- ◆ A aposta na abertura da economia, em particular uma aposta estratégica na indústria ligeira intensiva em mão-de-obra orientada para o mercado internacional, pressupondo atracção de investimento estrangeiro, pressupõe uma antecipação da oferta de formação de profissionais qualificados que possam responder a necessidades que se virão a colocar a médio prazo. Tanto ou mais importante do que dar resposta às necessidades do tecido produtivo actual, importa preparar a resposta às necessidades do tecido produtivo do futuro, no que o ESTP terá um papel insubstituível.

- ◆ Persistirá uma grande pressão no mercado de trabalho, com provável maior desequilíbrio entre a oferta e a procura fora do sector refúgio da agricultura, implicando uma maior valia das competências profissionais no acesso ao emprego, se, entretanto, se afirmar uma cultura de recrutamento pelo mérito. O auto-emprego e a informa-

(29) Por exemplo, World Urbanization Prospects.

(30) Por exemplo, estimou-se que o peso dos Técnicos e profissionais associados ("Technicians and associate professionals", ISCO-88: 3) poderá ser multiplicado por cerca de 1,4 e o peso do pessoal de escritório poderá ser multiplicado por 3.

lidade continuarão a ter uma dimensão relevante, sendo necessária uma perspectiva de formação de “criadores de emprego” associando uma sólida formação técnica ao desenvolvimento de competências na área do empreendedorismo.

♦ O reconhecimento da importância estratégica do ETP irá conduzir, da parte das políticas públicas, à combinação de actuações incidentes sobre a oferta de formação com medidas de dinamização da procura por parte dos estudantes, seja através da sensibilização da importância de aquisição de competências profissionais para o desenvolvimento económico do País, seja na redução dos entraves à entrada que deixam de fora um grande número de candidatos.

♦ A combinação de todos estes elementos permite perspetivar um grande aumento da procura do ETP, que no horizonte de 2035 poderá ser multiplicada por um factor entre 2 e 3. Pelo menos numa fase inicial, a procura por parte dos estudantes não será factor limitativo do desenvolvimento do ETP.

♦ Os diversos indicadores sugerem que, enquanto, se organiza o alargamento da oferta, uma grande prioridade deverá ser dada à melhoria da eficiência e qualidade do sistema, tirando o melhor partido das capacidades existentes.

## B.2 OBJECTIVO

### 131.

O Programa de Acção 1 – Ensino Secundário Técnico-Profissional tem como **objectivo geral**:

**Assegurar conhecimentos, competências e aprendizagens, básicas e vocacionais, para valorizar o capital humano nacional e contribuir para a diversificação da eco-**

**nomia, o aumento da produtividade e dos rendimentos e a criação de empregos dignos, em particular para os mais jovens.**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

### 132.

A nossa visão para o desenvolvimento do subsistema do Ensino Secundário Técnico-Profissional é sustentada pelos seguintes **princípios e opções de política**:

**1ª** Assumir o Ensino Técnico-Profissional como a base para a qualificação do capital humano, valorizando esta via de ensino como uma prioridade estratégica e objecto de uma acção integrada e focada nos seus intervenientes e beneficiários directos – as instituições de ensino, as empresas e comunidades, estudantes e famílias – com foco na qualidade da formação, no potencial da sua empregabilidade e na flexibilização de percursos educativo-formativos. Como consequência, serão reforçados os financiamentos e os meios afectos ao ESTP.

**2ª** Assumir o *Consenso de Shangai* sobre “Ensino e Formação Técnica e Profissional-EFTP”, nomeadamente quanto a:

♦ Desenvolver percursos de formação flexíveis e a acumulação, reconhecimento e transferência das formações e competências individuais, com base em sistemas de qualificação transparentes, bem articulados e centrados nos resultados;

♦ Ligar o ESTP ao Ensino Geral, por forma a que sejam criadas “pontes” flexíveis, a todos os níveis, e facilitar a progressão dos formados pelo ESTP para níveis de ensino mais elevados, no quadro de estratégias de aprendizagem ao longo da vida;

♦ Criar sistemas de orientação profissional e vocacional para apoiar os jovens a escolher percursos apropriados, incluindo a disponibilização da informa-

ção necessária para melhores escolhas dos jovens na organização e gestão dos seus percursos e carreiras profissionais.

**3ª** Criar um *continuum* no subsistema Ensino Técnico-Profissional que se inicia na 7ª classe e termina na 13ª classe, com a dupla possibilidade de ingresso no Ensino Superior e de oferta de trabalho no mercado para o exercício de uma profissão.

**4ª** Promover uma reforma curricular do Ensino Técnico no I Ciclo do Secundário, que deverá incluir: i) consagrar nas 7ª e 8ª classes a oferta de unidades curriculares estruturantes e transversais que permitem a aquisição de competências e aprendizagens básicas; ii) consagrar na 9ª classe a oferta de unidades curriculares vocacionais, que permitam a aquisição de aprendizagens técnicas e práticas básicas, organizadas segundo áreas de formação abrangentes para as actividades profissionais exercidas no País. Visa-se a passagem de uma concepção de aprendizagem de “práticas relacionadas com o exercício de uma profissão”, orientadas para a entrada no mercado de trabalho, para uma concepção de aquisição de conhecimentos gerais e técnicos, atitudes e práticas que permitam/consagrem diferentes possibilidades de escolha do futuro enquadramento profissional, devendo ser possibilitadas diversas trajectórias durante e após a respectiva frequência. Nesse sentido, prevê-se ainda a alteração da designação deste nível de ensino para Formação Técnica Básica.

**5ª** Ampliar a oferta de Formação Média Técnica, quer em termos de rede de estabelecimentos, quer em termos de áreas de estudo/formação - com um foco nas emergentes “novas economias” - verde, azul e digital - e priorizar a implementação de projectos de referência, designadamente o Projecto Piloto de Escolas de Referência<sup>27F31</sup>, dotando-as dos respectivos Planos de Intervenção, monitorizados e avaliados nas suas diferentes fases de implementação.

**6ª** Reforçar a valia social do Ensino Técnico-Profissional, orientando-o para a promoção de competências relevantes para o desenvolvimento, numa perspectiva de médio

prazo, incluindo as que potenciam o auto-emprego, e reduzindo a formação em áreas em que se perspectiva fraca empregabilidade. Nesse sentido a abertura de novos cursos será condicionada à sua comprovada relevância, viabilidade e adequação - incluindo do ponto de vista da procura, dos recursos, dos currícula e de metodologias de ensino - para responder aos desafios sociais e económicos, actuais e futuros, do País.

**7ª** Considerar prioritária a qualidade e eficácia da oferta formativa existente em cada momento, para o que:

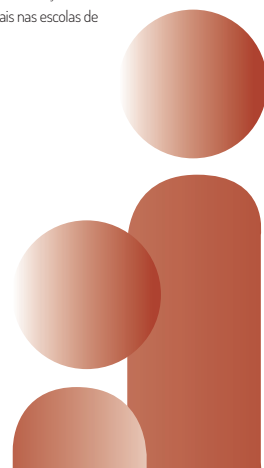
♦ Seja dada prioridade à formação e qualificação de docentes para as áreas técnicas, bem como à utilização da figura do “professor colaborador”<sup>32</sup> que permita a contratação de profissionais de reconhecida competência para a criação de um corpo docente de excelência em áreas prioritárias, aumentando a percentagem de formadores com experiência laboral que tragam para o ensino a experiência prática e facilitem a articulação entre as escolas e o tecido empresarial.

♦ Seja instituído um modelo de avaliação regular das instituições de ensino, incluindo componentes de avaliação independente e de auto-avaliação, que influenciará a continuidade/ajustamentos à oferta formativa.

♦ Sejam avaliados mecanismos de premiação dos resultados de boas práticas, nomeadamente das associadas à gestão integrada dos equipamentos, meios e recursos à sua disposição e à optimização dos resultados obtidos.

**8ª** Assumir a relevância das parcerias territoriais, tornando as Escolas Técnicas o ponto focal de “ecossistemas” locais de formação, entendidos como parcerias territoriais alargadas (instituições de ensino e formação/empresas e organizações empresariais/organismos do Estado com responsabilidades no desenvolvimento económico/organizações relevantes da sociedade civil) visando o desenvolvimento de programas locais de formação ajustados às necessidades do desenvolvimento territorial.

<sup>(32)</sup> Artigo 33.º do Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho, que possibilita a contratação de agentes externos para leccionar disciplinas de especialidade, laboratoriais e oficiais nas escolas de Ensino Técnico-Profissional



9ª Progredir para uma autonomia reforçada das escolas, incluindo no plano curricular, no quadro de uma crescente qualificação dos gestores das instituições de ETP e do estabelecimento de padrões e normas de qualidade do ensino, comuns ao ensino público e privado.

10ª Progredir na concretização do princípio da igualdade de acesso ao ETP, nomeadamente pela remoção tendencial dos obstáculos de natureza económica que se colocam aos mais pobres e dos entraves sociais e culturais no acesso da mulher a determinadas formações e profissões.

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 133.

O Programa de Acção 1 integra **dois Subprogramas**:

- ◊ Subprograma – Formação Profissional Básica<sup>33</sup>
- ◊ Subprograma – Formação Média Técnica

### B.4.1 SUBPROGRAMA – FORMAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

### 134.

O Subprograma – Formação Profissional Básica é orientado pelo seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Oferecer diferentes percursos de aprendizagem que possam contribuir para o sucesso da escolaridade obrigatória da população e para o prosseguimento da formação;
- ◊ Contribuir para a aquisição de aprendizagens e competências básicas<sup>34</sup> e vocacionais facilitadoras da integração na vida laboral e relevantes para o progresso no percurso académico;

◊ Reforçar a proporção dos alunos que, após a conclusão do ensino primário, optam por prosseguir os estudos na via do Ensino Secundário Técnico-Profissional.

#### B.4.1.2. Resultados

### 135.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ◊ Um novo modelo de Formação Profissional Básica que assegure a aquisição das competências básicas à saída da escolaridade obrigatória e assegure as competências técnicas e vocacionais para prosseguimento de diferentes percursos, educativos e opções profissionais. Aumento da proporção dos alunos do I Ciclo do Ensino Secundário matriculados na Formação Profissional Básica;
- ◊ Modelo de ensino inovador e práticas pedagógicas melhoradas e adaptadas aos desafios actuais e futuros da sociedade e da economia;
- ◊ Incrementada a transição dos alunos que concluem a Formação Profissional Básica para a Formação Média Técnica, o Ensino Geral ou Formação Profissional, através da articulação estratégica do Ensino Técnico-Profissional com os Sistemas de Ensino e de Formação Profissional, contrariando a inserção precoce dos jovens na vida activa;
- ◊ Alargada a rede de entidades formativas aptas a ministrar cursos da Formação Profissional Básica;
- ◊ Assegurar condições mais equitativas de acesso dos estudantes mais pobres e contribuir para uma maior igualdade da participação da jovem mulher na Formação Profissional Básica.

<sup>(33)</sup> Designação que se propõe seja alterada para "Formação Técnica Básica"

<sup>(34)</sup> No sentido de que serão úteis em qualquer profissão, como sejam as competências digitais

**B.4.1.3. Metas Específicas****134.**

Tendo como objectivo expandir a oferta deste nível de ensino a todo o país, procurando dar resposta às insuficiências da oferta educativa naquele que é o último Ciclo da escolaridade obrigatória, definem-se as seguintes **metas**:

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035
Estudantes do I Ciclo do Ensino Secundário que frequentam cursos de Formação Profissional Básica	%	0,6	0,8	2,6	4,7
Matriculados na Formação Profissional Básica	Milhares	8,7	16,3	51,3	112,8
Diplomados na Formação Profissional Básica	Milhares	1,2	3,1	8,6	24,0
			124,2 (2022-2035)		
Alunos que concluem o Ensino Primário e se inscrevem na Formação Profissional Básica	%	0,6	1 (2022-2025)	3 (2026-2030)	5 (2031-2035)

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

♦ Assume-se uma percentagem crescente (1% entre 2022 e 2025, 3% entre 2026 e 2030 e 5% entre 2031 e 2035, em termos médios) dos alunos que concluem o Ensino Primário e se inscrevem na 7ª classe do Ensino Técnico Profissional – Formação Profissional Básica o que implica a determinação do número de alunos que anualmente conclui o Ensino Primário;

♦ Considera-se que a distribuição do número de alunos matriculados no Ensino Primário (determinado pela Taxa Bruta de Escolarização projectada no âmbito do Programa de Acção 5) pelas 6 classes se mantém (12,6% na 6ª clas-

se) e que a taxa de aprovação dos alunos matriculados na 6ª classe é crescente (5 pontos percentuais);

♦ A conjugação das taxas de transição (crescentes em 7 pontos percentuais) e das taxas de reprovação e abandono (decréscenas em 7 pontos percentuais) permitiria atingir a Taxa Bruta de Escolarização de 3,4% (era 0,4% em 2019), a percentagem de alunos do I Ciclo do Secundário que frequentem a Formação Profissional Básica deveria ser de 4,7% (0,6% em 2019) e 124,2 milhares de diplomados no período 2022-2035.

## B.4.2 SUBPROGRAMA - FORMAÇÃO MÉDIA TÉCNICA

### B.4.2.1. Objectivos específicos

137.

O Subprograma – Formação Média Técnica visa alcançar os seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Promover um sistema de formação orientado para a inovação e o empreendedorismo, ajustado às necessidades da diversificação da economia angolana;
- ◊ Aumentar e diversificar a oferta formativa nas áreas relevantes para o desenvolvimento económico, capacitando os indivíduos com conhecimentos e habilidades ocupacionais para o exercício de uma actividade profissional;
- ◊ Ajustar as respostas formativas às necessidades e potencialidades de desenvolvimento dos territórios, promovendo o surgimento de “ecossistemas” regionais e locais de formação;
- ◊ Assegurar condições equitativas de acesso dos estudantes mais pobres e contribuir para uma maior igualdade da participação da mulher no mercado de trabalho.

### B.4.2.2. Resultados

138.

A implementação do Subprograma – Formação Média Técnica conduzirá à obtenção dos **seguintes resultados**:

- ◊ Quadro da oferta formativa da Formação Média Técnica revisto e ajustado à luz das exigências do mercado de trabalho, da economia e das prioridades de desenvolvimento locais, regionais e nacionais;

- ◊ Sistema de Formação Média Técnica mais capacitado, mais inovador, mais aberto às boas práticas internacionais e mais flexível para responder aos desafios de desenvolvimento;

- ◊ Aumento da percentagem dos alunos do II Ciclo do secundário envolvidos na Formação Média Técnica;

- ◊ Rede de entidades formativas que ministram cursos do I e II Ciclo do Ensino Secundário Técnico-Profissional alargada;

- ◊ Aumento substancial dos diplomados nas áreas estratégicas seleccionadas para responder às necessidades do tecido produtivo;

- ◊ Afirmação de iniciativas territoriais de cooperação e promoção de parcerias entre as entidades formadoras e o sector empresarial local, centros de investigação e inovação, governo local e parceiros sociais com respectivo ajuste da oferta formativa e estímulo da procura segundo as necessidades e potencialidades do território (ecossistemas territoriais de formação);

- ◊ Aumento das práticas de ensino-aprendizagem em contexto laboral através da formalização de parcerias com empresas locais;

- ◊ Melhoria da eficiência do sistema de Formação Média Técnica;

- ◊ Participação feminina em cursos técnico-profissionais aumentada;

- ◊ Aumento da percepção e atractividade dos cursos técnico-profissionais através da melhoria da qualidade de formação e da empregabilidade dos cursos.

**B.4.2.3. Metas Específicas****139.**

O objectivo estratégico de expansão desta via de ensino que prevê que, em 2035, 30% dos estudantes do II Ciclo do Ensino Secundário estejam matriculados em cursos técnico-profissionais, exige um efectivo compromisso e cumprimento das medidas traçadas.

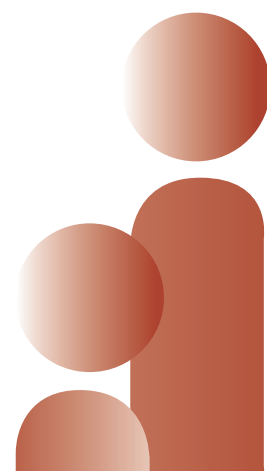
INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035
Estudantes do II Ciclo do Ensino Secundário que frequentam cursos de Formação Média Técnica	%	27,2	28,0	29,0	30,0
Matriculados na Formação Média Técnica	Milhares	247,5	361,4	480,9	543,1
Diplomados na Formação Média Técnica	Milhares	31,0	41,2	51,0	55,9
				658,0 (2022-2035)	

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

♦ O crescimento ligeiramente superior dos alunos matriculados na Formação Média Técnica em relação ao total dos matriculados no II Ciclo do Secundário (o crescimento de 10 pontos percentuais da Taxa Bruta de Escolarização do II Ciclo do Secundário - Programa de Acção 5, implicaria uma taxa média de crescimento anual de 4,4%) permitiria que a percentagem

de alunos do II Ciclo do Secundário matriculados na Formação Média Técnica atingisse 30% em 2035 (era 27,2% em 2019) e uma Taxa Bruta de Escolarização da Formação Média Técnica de 13,5% (era 10% em 2019);

♦ A manutenção da relação entre o crescimento dos matriculados na Formação Média Técnica e o crescimento dos diplomados por este sub-programa (74,5% do crescimento dos matriculados) permitiria que o concluíssem 658 mil alunos.





## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

### 140.

A implementação bem-sucedida do Programa de Acção 1 assume que se verificam **oito condições fundamentais**:

- ♦ Contínuo compromisso político com os objectivos de desenvolvimento do Ensino Secundário Técnico-Profissional como via estratégica para a qualificação sócio-profissional da população angolana;
- ♦ Concretização do Projecto “Revitalização do Ensino Técnico e da Formação Profissional (RETFOP)” e implementação plena das actividades previstas no quadro de apoio ao Subsistema do Ensino Técnico Profissional, com particular foco na formação de professores em áreas técnicas, bem como no apoio ao desenvolvimento do sistema de informação essencial para monitorizar e avaliar os progressos na implementação do Programa;
- ♦ Aprovação do Sistema Nacional de Qualificações, incluindo o Quadro Nacional de Qualificações e demais instrumentos operacionalizantes, enquanto instrumento que permitirá articular os sistemas de educação e formação profissional e o mercado de trabalho através da identificação, caracterização e validação de competências e perfis profissionais;
- ♦ Reforço da capacidade dos mecanismos de governação do sistema de formação profissional, em particular da articulação entre a tutela da educação e da formação profissional;
- ♦ Implementação articulada dos diversos Programas de Acção do ACH 22-35, em particular do Programa de Acção 5, nomeadamente em matéria de métodos de ensino e aprendizagem, garantindo uma adequada formação e integração de professores nas áreas prioritárias do ensino técnico;

- ♦ Capacidade de monitorização do sistema, em particular de antecipar as competências de crescente procura, e flexibilidade para ajustar as metas em conformidade;

- ♦ Financiamento do Ensino Técnico-Profissional ajustado aos objectivos e metas traçadas, designadamente que garanta os recursos humanos necessários e viabilize a atempada construção, apetrechamento de escolas com os meios necessários ao seu pleno funcionamento;

- ♦ Transparência da procura e oferta de competências, programas de formação e incentivos, designadamente através de um portal / plataforma electrónica sobre o desenvolvimento, a oferta e a procura do Capital Humano.

### 141.

Para atingirmos os objectivos traçados e concretizarmos a visão de um Ensino Técnico-Profissional capaz de responder aos desafios do País, é necessário concretizar um conjunto alargado de medidas de política, das quais se apresentam as mais estratégicas agrupadas em **4 eixos**:

**EIXO 1** – Estruturar o sistema de ensino e formação técnica adaptado à agenda de desenvolvimento do País

**EIXO 2** – Aumentar a taxa de escolaridade do ESTP e a relevância das competências e aprendizagens

**EIXO 3** – Promover elevados níveis de qualidade, de eficácia e de relevância do subsistema de ESTP

**EIXO 4** – Dinamizar parcerias e promover o ajustamento às necessidades da economia e da sociedade e otimizar o retorno social e individual do investimento em ESTP

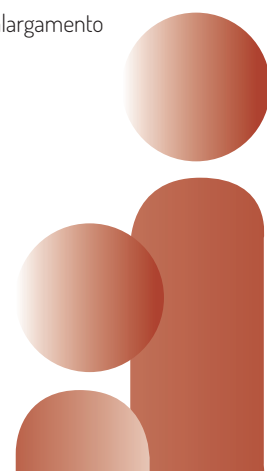
EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o sistema de ensino e formação técnica adaptado à agenda de desenvolvimento do País</b>					
<b>1.1.</b> Revisão do enquadramento legal do Ensino Técnico- Profissional	Proceder à revisão e actualização da Reforma do Ensino Técnico-Profissional (RETEP) e elaborar as Bases Gerais do Ensino Técnico e Tecnológico, com uma abordagem integradora e no sentido de assegurar a flexibilidade e permutabilidade dos processos de aprendizagem, adaptados à rápida mudança dos saberes e das profissões, articulando e assegurando pontes entre o ensino técnico, o ensino secundário geral, o ensino superior, a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida.	MED	X		
<b>1.2.</b> Concepção e implementação gradual do Sistema Nacional de Qualificações	Enquanto instrumento fundamental para diversificar os percursos de aquisição de competências e para a articulação e mobilidade entre subsistemas, o SNQ envolve o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e mecanismos de acreditação, reconhecimento, validação e certificação de competências.	UTG MED	X		
<b>1.3.</b> Criação do Observatório do Ensino Técnico e Formação Profissional	O Observatório do Ensino Técnico e Formação Profissional será uma entidade técnica com a missão de manter actualizado o conhecimento sobre as dinâmicas de oferta e procura de competências, produzindo análises regulares sobre a situação e perspectivas a médio prazo e divulgando a informação relevante, para as empresas e as famílias, em matéria de oferta e procura de capital humano. O seu enquadramento institucional poderá ser a nível da Comissão Interministerial ou ser protocolado com uma Universidade	MED	X		
<b>EIXO 2 - Aumentar a taxa de escolaridade do ESTP e a relevância das competências e aprendizagens</b>					
<b>2.1.</b> Elaboração da Carta de Expansão da Oferta de ESTP	Preparar e implementar um plano de distribuição regional da oferta formativa, definindo a carta territorial do ensino técnico profissional, prevendo os novos cursos a implementar, a expansão dos cursos existentes e o encerramento dos cursos que tenham perdido relevância ou procura. Este plano deverá ser revisto regularmente para o adaptar às dinâmicas do desenvolvimento territorial	MED	X		
<b>2.2.</b> Elaboração e implementação do Programa de Recursos de ESTP	Definir o programa de criação e apetrechamento das escolas e institutos de ESTP, incluindo nomeadamente: a) a planificação dos recursos humanos e técnicos; b) o apetrechamento dos laboratórios e oficinas; c) o apetrechamento das salas dedicadas às TIC em todas as escolas do ESTP. O programa concretizará a Carta de Expansão da Oferta e deverá ter em conta a exploração do pleno potencial das instituições públicas e das sinergias entre as instituições públicas e as privadas	MED	X	X	X
<b>2.3.</b> Adopção de um Plano de Inovação na oferta de ESTP	Desenvolver um plano de inovação no ESTP que contemple, nomeadamente o ensino à distância, com a certificação de plataformas digitais e disponibilização de internet, a realidade virtual, o ensino semi-presencial ou formas de itinerância	MED	X	X	X
<b>2.4.</b> Desenvolvimento de um programa de acções facilitadoras da inclusão e acesso ao ESTP	Preparar um programa de acções para tornar o ESTP acessível a todos, em particular às raparigas, aos estudantes mais pobres e alunos com necessidades especiais, focado em: a) Remoção dos obstáculos financeiros, com atribuição de bolsas de estudo para a frequência de cursos priorizando as áreas das TIC, indústria, engenharias e agricultura; b) Flexibilidade da oferta compatível com actividades laborais, através de cursos em horário pós-laboral, cursos semi-presenciais, etc.; c) Acessibilidade física às escolas (transportes); d) Adequação das condições de saneamento básico nas escolas; e) Desenvolvimento e adaptação de conteúdos didácticos e de materiais para pessoas com deficiência	MED	X	X	X
<b>2.5.</b> Disponibilização de informação relevante e transparente aos estudantes e à sociedade	Assegurar que a entidade de tutela e as instituições de ensino disponibilizam aos estudantes e às comunidades, por todos os meios disponíveis, informação sobre os cursos oferecidos, a sua utilidade social, os percursos de formação e de trabalho a que os mesmos facilitam o acesso. Rever a comunicação e os materiais de informação e remover factores de desvalorização social do ESTP. Realizar e publicar, a nível provincial, estudos de empregabilidade dos cursos estratégicos para o desenvolvimento nacional e territorial	Entidades formativas / MED	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 3 - Promover elevados níveis de qualidade, de eficácia e de relevância do subsistema de ESTP</b>					
3.1. Capacitação dos gestores das instituições de ESTP	Estruturar um programa de capacitação dos gestores das instituições públicas de ESTP, segundo quatro vectores principais: a) competências digitais no uso dos instrumentos de planeamento, concretização e monitorização das estratégias de inovação e desenvolvimento; b) contacto com boas práticas de âmbito nacional e internacional, tirando partido dos programas de cooperação e mobilidade internacionais; c) competências na gestão de grandes equipas e organizações e de diálogo com parceiros regionais e locais; d) práticas de auto-avaliação e resultados alcançados	MED / ENAPPE. P.	X	X	X
3.2. Qualificação dos professores e reforço da conexão com o tecido produtivo	Assumir as especificidades da didáctica e das práticas em sala de aula do ensino profissional e desenvolver programas de formação dos professores de ESTP, actuais e futuros, tirando partido das plataformas digitais para ensino à distância e da eventual parceria com entidades privadas. Favorecer, incluindo a nível de contratações, a ligação dos professores ao tecido empresarial para trazerem para o ensino a experiência prática e para facilitar a articulação entre as escolas e as empresas.	MED / MESCTI	X	X	X
3.3. Criação de escolas de referência de Formação Média Técnica	Estabelecer planos de desenvolvimento da qualidade com um número restrito de escolas que possam constituir padrão a prosseguir pelas demais instituições de ESTP. Em função dos resultados, essas escolas serão discriminadas, positivamente, na autonomia de gestão, no envolvimento na definição das políticas públicas, na participação de programas de cooperação nacional ou internacional, na atribuição de recursos e na criação de novos cursos, devendo evoluir para estruturas estratégicas de referência	MED	X	X	X
3.4. Estabelecimento de padrões e normas de qualidade	Definir padrões e normas de qualidade do ensino, comuns ao ensino público e privado, incidindo, nomeadamente, nos requisitos de acesso aos cursos, na estrutura e competências do corpo docente e dos formadores, nos equipamentos e recursos - estabelecer um sistema de avaliação das aprendizagens e divulgar manuais de boas práticas didácticas	MED	X		
3.5. Actualização dos planos curriculares	Actualizar todos os currículos e programas de formação, tendo em conta os perfis dos destinatários, as necessidades, em transformação, das empresas e do mercado de trabalho, bem como rever a estrutura curricular dos cursos, reforçando o peso dos conteúdos transversais a diversas profissões (literacia, cálculo, competências digitais, educação ambiental, etc.)	MED	X	X	X
3.6. Implementação de um plano de promoção do sucesso escolar	Implementar um plano ambicioso de redução do abandono, de conclusão com sucesso da formação e de estímulo à prossecução de estudos, com particular atenção ao objectivo de ajustamento progressivo da frequência do ensino à idade certa para o frequentar	MED	X	X	X
3.7. Avaliação independente da qualidade do ESTP	Promover a criação de uma estrutura, a sedear numa Universidade, para avaliação independente da qualidade do ESTP, em cuja missão se inclua a produção de relatório quinquenal de avaliação que contenha obrigatoriamente a opinião dos empregadores e de peritos e contemple, nomeadamente, a análise da empregabilidade e ajustamento às necessidades do tecido produtivo e a identificação das boas e más práticas no quadro do ESTP, tendo por referência elementos de <i>benchmarking</i> internacional.	MED / MESCTI		X	X
<b>EIXO 4 - Dinamizar parcerias e promover o ajustamento às necessidades da economia e da sociedade e otimizar o retorno social individual do investimento em ESTP</b>					
4.1. Criação do Fórum do ESTP	Trata-se de uma estrutura de diálogo e cooperação entre instituições de ensino técnico, públicas e privadas, visando tirar partido da troca de experiências, da congregação de recursos, de iniciativas comuns, do trabalho cooperativo. A sua natureza será a de uma associação, podendo ser prevista uma fase experimental a ser sujeita a uma avaliação dos resultados conseguidos, das realizações e da sua valia	Instituições de Ensino Públicas e Privadas	X		

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
4.2. Dinamização de experiências piloto de parcerias territoriais para a formação e a empregabilidade	Apoiar, numa primeira fase, duas iniciativas de parcerias territoriais alargadas (instituições de ensino e formação/empresas e organizações empresariais/organismos do Estado com responsabilidades no desenvolvimento económico/organizações relevantes da sociedade civil) visando o desenvolvimento de programas locais de formação ajustados às necessidades do desenvolvimento territorial, pondo em comum recursos e competências, promovendo uma ligação formal ao mundo empresarial e ao mercado de trabalho, e, assim, potenciar a empregabilidade dos diplomados. Avaliar os resultados e, em caso de sucesso, promover a sua replicação	MED / Instituições de Ensino Públicas e Privadas / Empresas		X	X
4.3. Envolvimento das empresas nos processos de ESTP	Promover protocolos formais com grandes empresas para, no âmbito da sua responsabilidade social, se comprometerem com o ESTP sob diversas modalidades, nomeadamente: a) participarem no planeamento estratégico da oferta formativa; b) disponibilizarem quadros e técnicos como formadores; c) acolherem estudantes nas componentes curriculares de ensino prático, facilitando-lhes uma experiência em contexto laboral; d) oferecerem bolsas de estudo ou prémios de mérito; e) darem preferência aos diplomados nos processos de recrutamento; f) participarem na formação em contexto de trabalho através de iniciativas piloto de ensino em modelo dual. Estes protocolos podem ser particularmente relevantes em domínios de maior carência de formadores qualificados e, em particular, na área das TIC e das ferramentas digitais	MED / Empresas		X	X
4.4. Definição do enquadramento de parcerias público-privado para o desenvolvimento do ensino técnico em áreas de maior carência	Estabelecer um quadro legal transparente para cooperação entre o Estado e as instituições privadas, prevendo vantagens, condicionamentos ou facilidades (p.e. na abertura de cursos noutras áreas) na acção destas instituições	MED, Instituições de Ensino Privadas	X		
4.5. Criação de um regime de incentivos à empregabilidade dos diplomados pelo ESTP	Estudar e aprovar um regime de incentivos à contratação de diplomados pelo ESTP, o qual poderá conter medidas como: estímulos às empresas empregadoras (p.e. benefícios fiscais ou critério de ponderação na contratação pública); restrições a vistos de trabalho em profissões onde exista oferta suficiente de diplomados; condicionamento de determinadas licenças (por exemplo estruturas, instalações eléctricas, instalações de gás, etc) à sua execução por profissionais com competências certificadas; ou apoios específicos à criação do próprio emprego por diplomados do ESTP (p.e. microcrédito)	MED / MINFIN	X		

## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

- ♦ Rever e actualizar a RETEP e ajustar o regime jurídico do subsistema do Ensino Secundário Técnico-Profissional (1.1)
- ♦ Implementar o Sistema Nacional de Qualificações (1.2)
- ♦ Elaborar a carta de expansão do ESTP (2.1)
- ♦ Actualizar o Programa de Recursos do ESTP, incluindo construção e apetrechamento de infra-estruturas escolares que viabilizem o plano de expansão do subsistema (2.2)
- ♦ Desenvolver um Plano de Inovação no ESTP, incluindo o recurso a ferramentas e plataformas digitais para o alargamento da oferta formativa (2.3)



- ◇ Desenvolver e implementar uma campanha nacional de comunicação para promoção do ESTP, incluindo através da participação de quadros nacionais cujos percursos educativo-formativos tenham sido realizados no ETP, e campanhas locais para divulgação dos cursos e opções de vias formativas/profissionais, com particular foco nas escolas primárias e do I ciclo do secundário geral e comunidades (2.5)
- ◇ Estruturar e implementar um programa abrangente de formação dos gestores das instituições públicas do ESTP (3.1)
- ◇ Desenvolver um Programa de Qualificação e Recrutamento de Professores/Formadores do ESTP, incluindo o recurso a agentes externos do tecido empresarial (3.2)
- ◇ Elaborar um plano de promoção do sucesso escolar, o qual deve traçar objectivos, acções e o orçamento necessário à sua operacionalização (3.7)
- ◇ Criar o Fórum do ESTP (4.1)
- ◇ Definir o enquadramento de parcerias público-privado para o desenvolvimento do ensino técnico em áreas de maior carência (4.4)
- ◇ Criar um regime de incentivos à empregabilidade dos diplomados pelo ESTP (4.5)

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

### 142.

O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de indicadores de acompanhamento os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revistos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ◇ % de alunos que concluem o Ensino Primário e se inscrevem na Formação Profissional Básica (II)
- ◇ N.º de turmas criadas na Formação Profissional Básica (II)

- ◇ Matriculados na Formação Profissional Básica (II)
- ◇ N.º de Estudantes do I Ciclo do Ensino Secundário que frequentam cursos de Formação Profissional Básica (II)
- ◇ N.º de alunos do sexo feminino matriculados na Formação Profissional Básica (II)
- ◇ N.º de diplomados na Formação Profissional Básica, total e por género (IO)
- ◇ Taxa de eficácia da Formação Profissional Básica (IR)
- ◇ Taxa de transição para a Formação Média Técnica (IR)
- ◇ N.º de turmas criadas na Formação Média Técnica (II)
- ◇ N.º de matriculados na Formação Média Técnica (II)
- ◇ % de alunos do II Ciclo do Ensino Secundário que frequentam cursos de Formação Média Técnica (II)
- ◇ % de alunas do sexo feminino matriculadas na Formação Média Técnica (II)
- ◇ N.º de diplomados na Formação Média Técnica, total e por género (IO)
- ◇ Diplomados nas áreas STEM, por género e por natureza da instituição (IO)
- ◇ Alunos com acesso a estágios profissionais (IO)
- ◇ Taxa de eficácia da Formação Média Técnica (IR)
- ◇ Diplomados candidatos ao Ensino Superior (IR)
- ◇ Taxa de transição para o Ensino Superior (IR)
- ◇ Taxa de empregabilidade / colocação dos diplomados (IR)

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]





ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 2

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL



# ÍNDICE

## **A.**

### **RETRATO DA OFERTA FORMATIVA**

## **B.**

### **FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

#### **B.1. PRESSUPOSTOS**

#### **B.2. OBJECTIVO**

#### **B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA**

#### **B.4. SUBPROGRAMAS**

##### **B.4.1 SUBPROGRAMA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

###### **B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

###### **B.4.1.2. RESULTADOS**

###### **B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS**

##### **B.4.2 SUBPROGRAMA DA FORMAÇÃO DE FORMADORES**

###### **B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

###### **B.4.2.2. RESULTADOS**

###### **B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA**

#### **B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

## **C.**

### **SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO**

# PROGRAMA DE ACÇÃO 2

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgão governamental responsável pelo sector da Formação Profissional <sup>35</sup>	Entidades públicas responsáveis pela aplicação dos programas nos domínios da formação, reabilitação profissional e formação de formadores	Instituições de Formação Profissional, de natureza pública ou privada, acreditadas pela tutela	Jovens (a partir dos 14 anos) e adultos

### SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### 143.

O Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP), enquadrado pela Lei de Bases n.º 21-A/92 de 28 de Agosto, abrange toda a formação inicial e contínua que visa qualificar para o desempenho de actividade profissional.

#### 144.

O SNFP integra as Instituições de Formação Profissional, públicas e privadas, acreditadas pela entidade de tutela - Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP)<sup>36</sup> -, os seus agentes, meios e actividades de formação; e, finalmente, as próprias interações e articulações internas e com outros Sistemas, em particular os de Ensino e de Emprego.

#### 145.

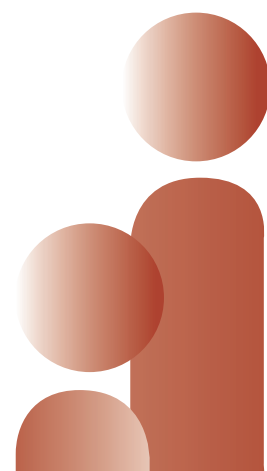
Compete ao SNFP assegurar a formação profissional inicial para jovens e adultos semiquilificados ou não-qualificados de todos os sectores económicos do país, incluindo o chamado sector "informal", mas também promover a requalificação profissional - re-skilling e up-skilling -, através da oferta de formação contínua que vise o aperfeiçoamento, reconversão ou reciclagem da força de trabalho empregada.

#### 146.

No âmbito do SNFP, é responsabilidade do Centro Nacional de Formação de Formadores (CENFFOR), bem como de todas as instituições formativas licenciadas pelo INEFOP para esse efeito, assegurar a certificação das competências técnico-pedagógicas para o exercício da função de formador, além de que esta entidade tem igualmente a missão de ministrar as acções de formação pedagógica inicial, contínua e técnica dos formadores do SNFP.

<sup>35</sup> Presentemente, Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), órgão da Administração Central do Estado, ao qual compete conceber, propor, coordenar, executar e fiscalizar as políticas públicas e os programas sectoriais nos domínios da Administração Pública, Administração do Trabalho e da Segurança Social

<sup>36</sup> Instituto Público do Sector Social, dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial que tem como missão assegurar a execução das políticas relativas à organização do mercado de emprego, bem como a direcção e coordenação do sistema de formação profissional e a aplicação dos programas nos domínios da formação e reabilitação profissional definidas e aprovadas pelo Governo. Compete ao INEFOP emitir e anular ou suspender as licenças para o exercício de actividades formativas





## A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

### 147.

Em 2021, Angola contava com uma população economicamente activa de cerca de 16.5 milhões de pessoas<sup>37</sup>. Face aos resultados do SNFP em 2021, com um registo de cerca de 87 397 matrículas, estima-se que apenas cerca de 0,5% da população economicamente activa tenha sido abrangida por cursos de formação profissional nesse período.

### 148.

Sendo certo que este resultado expressa, também, as limitações impostas pela pandemia, verificase que o aumento da oferta de Formação Profissional nos últimos anos, para além de ser muito reduzido face ao universo do seu público-alvo potencial, tem sido claramente insuficiente para responder à procura que, em média, apenas foi satisfeita em cerca de 61%.

### 149.

Apesar da reduzida oferta formativa, verifica-se um crescimento do sistema e com resultados positivos considerando as taxas de aprovação, que tendem a ser bastante elevadas, bem como o índice de género que evidencia igualdade no acesso à formação.

### 150.

O SNFP conta, actualmente, com cerca de 1 271 entidades formadoras certificadas pelo INEFOP, registando-se um forte crescimento das entidades privadas entre 2018 e 2020. Relativamente às entidades formadoras que estão sob gestão directa do INEFOP<sup>38</sup>, apesar de representarem apenas cerca de 12% do total da rede, as mesmas foram procuradas por mais de 90% dos candidatos em 2020 e produziram cerca de 80% dos formados nesse período. Contudo, globalmente, a proporção de entidades formativas para o número de matriculados e formados demonstra uma baixíssima taxa de frequência<sup>39</sup>, em particular ao nível dos centros privados e de outros organismos públicos.

### RESULTADOS DO SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, 2015-2021

ANO FORMATIVO	INSCRITOS (N.º)	MATRICULADOS (N.º)	FORMADOS (N.º)	TX DE MATRÍCULA (%)	TX DE SUCESSO (%)	TX DE DESISTÊNCIA (%)	ÍNDICE DE GÉNERO
2015	93 078	62 610	52 791	67,3	84,3	11,6	1,1
2016	102 946	67 209	56 245	65,3	83,7	11,6	1,0
2017	83 563	57 328	44 548	68,6	77,7	11,7	1,1
2018	82 216	56 642	48 448	68,9	85,5	10,2	1,0
2019	132 202	75 775	61 730	57,3	81,5	11,2	1,1
2020	101 251	41 171	31 978	40,7	77,7	15,9	1,0
2021	134 460	87 397	75 970	65,0	86,9	N.D	N.D
<b>TOTAL</b>	<b>729 716</b>	<b>448 132</b>	<b>371 710</b>	<b>61,4</b>	<b>82,9*</b>	<b>N.A</b>	<b>N.A</b>

FONTE: INEFOP \* Média do período

<sup>(37)</sup> INE, Inquérito ao Emprego em Angola, IV Relatório Trimestral 2021

<sup>(38)</sup> Serviços Executivos Externos do INEFOP; Centros de Emprego; Centros de Formação Profissional (níveis II, III e IV - DE306/08); Centros Integrados de Emprego e Formação Profissional;

Escolas Rurais de Capacitação e Ofícios; Unidades Móveis de Formação Profissional; Centros Locais de Empreendedorismo e Serviços de Emprego; Pavilhões de Formação Profissional de Artes e Ofícios; Pavilhões Ocupacionais de Prestações de Serviços.

<sup>(39)</sup> Ou eventual insuficiente registo dos dados com impacto nas estatísticas do SNFP

## EVOLUÇÃO DA REDE DE ENTIDADES FORMADORAS, 2020

	2015	2016	2017	2018	2020
INEFOP	139	140	141	142	156
Outros Organismos Públicos	35	35	35	35	35
Centros Privados*	421	458	533	595	1 063
<b>TOTAL</b>	<b>595</b>	<b>633</b>	<b>709</b>	<b>772</b>	<b>1 271</b>

FONTE: MAPTSS \* Licenciados pelo INEFOP

## RESULTADOS DO SNFP, POR NATUREZA DA INSTITUIÇÃO, 2020

	INSCRITOS	MATRICULADOS	FORMADOS
INEFOP	93 236	33 367	25 204
Outros Organismos Públicos	221	221	166
Centros Privados*	7 794	7 583	6 608
<b>TOTAL</b>	<b>101 251</b>	<b>41 171</b>	<b>31 978</b>

FONTE: MAPTSS \* Licenciados pelo INEFOP

## 151.

No quadro da oferta formativa assegurada pelas entidades na tutela do INEFOP, em 2020, foram disponibilizados cerca de 244 cursos de Formação Profissional, verificando-se uma prevalência da formação nas áreas ligadas à Engenharia, indústria transformadora e construção e às Tecnologias da informação e comunicação, que em conjunto representaram

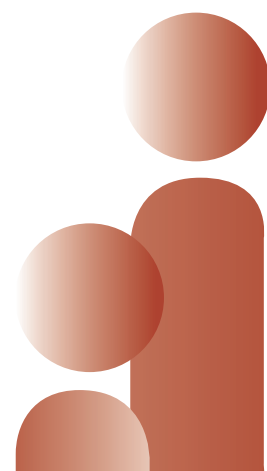
73% da oferta total. A elevada concentração de matriculados nos cursos destas áreas expõe a preferência do mercado por estas formações profissionais, contudo, analisando esta oferta em valores absolutos, fica evidenciado um resultado global de muito reduzido significado.

## DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR ÁREA CITE GERAL NAS ENTIDADES DE TUTELA DO INEFOP, 2020

ÁREA CITE GERAL	DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA (%)	TX DE MATRÍCULA (%)	MATRICULADOS (N.º)
Educação	3	100	1 043
Artes e humanidades	5	29	1 711
Ciências empresariais, administração e direito	10	30	3 417
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	21	39	6 859
Engenharia, indústria transformadora e construção	52	36	17 364
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	1	80	372
Serviços	8	31	2 601
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>33 367</b>

FONTE: INEFOP, Quadro Geral – FP, 2020

Nota: Classificação da oferta formativa por Área CITE pela Equipa ACH 22-35



**152.**

Acresce que, uma análise detalhada da oferta na área da Engenharia, indústria transformadora e construção, mostra que o referido predomínio não resulta em diversidade de cursos pois constatase que grande parte destes está concentrado num reduzido número de áreas específicas, como a construção civil e electricidade e energia (66%) e a electrónica e automação (4,5%), com impacto na escassez de competências e de trabalhadores qualificados em áreas relevantes.

**153.**

A oferta formativa dirigida à qualificação pedagógica de formadores pode ser assegurada quer pelo CENFFOR, quer por entidades privadas devidamente certificadas para o efeito. No ciclo formativo de 2020, o CENFFOR (que conta com núcleos em todas as capitais de província) formou cerca de 1000 formadores, 920 habilitados com a Formação Pedagógica Inicial de Formadores e cerca de 80 com a Formação Pedagógica Contínua de Formadores.

**154.**

O SNFP conta, presentemente, com cerca de 6.800 formadores. Destes, cerca de 5.550 são profissionais<sup>40</sup> devidamente qualificados para o exercício da actividade e estão inscritos na Bolsa Nacional de Formadores; e cerca de 1.251 são agentes do SNFP e integram os quadros das entidades formadoras tuteladas pelo INEFOP, cuja carreira está regulamentada<sup>41</sup>.

**155.**

O desenvolvimento do SNFP exige uma expansão significativa da oferta formativa, contudo, outras limitações estruturantes foram identificadas e às quais é fundamental dar resposta.

<sup>(40)</sup> Maioritariamente profissionais provenientes de empresas, instituições particulares, estudantes, funcionários públicos, etc.

<sup>(41)</sup> Decreto Presidencial n.º 226/18, de 27 de Setembro

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL: CONDICIONANTES A SUPERAR

**1. Cerca de metade da população activa nunca frequentou o sistema de ensino ou apenas frequentou o ensino primário, colocando um grave problema de insuficiente literacia condicionante dos processos de aprendizagem**

**2. Constrangimentos do enquadramento legislativo, necessidade de ajustamento da Lei n.º 21-A/92 de 28 de Agosto (Lei de Bases do SNEFP) e respectiva regulamentação, e de organização do Sistema Nacional de Formação Profissional**

**3. Insuficiente conhecimento – debilidade dos dados estatísticos e insuficiente tratamento e reflexão crítica sobre a informação – das dinâmicas do mercado de trabalho, das necessidades de formação profissional e da formação profissional que é oferecida pelo Estado e as instituições privadas, e ausência de mecanismos e instrumentos de avaliação da sua qualidade e relevância**

**4. Insuficiência e instabilidade dos financiamentos e incentivos para apoiar o desenvolvimento da formação profissional**

**5. Reduzido “prémio” da formação profissional, quer em termos de empregabilidade quer de ganhos salariais, traduzindo insuficiente aproveitamento do investimento social e individual na formação, sendo as taxas de desemprego mais elevadas entre a população mais escolarizada**

**6. Formação profissional pouco acessível, com elevados custos – quando se considera o pagamento exigido aos formandos, os custos de transporte, o rendimento perdido pelos trabalhadores por conta própria, etc. – tendo em conta os baixos rendimentos da generalidade da população e constrangimentos na selecção de cursos pelos formandos**

**7. Insuficiente capacidade da oferta para responder à procura de formação profissional, acentuada concentração territorial da oferta de formação**

**8. Insuficiente apetrechamento das instituições de formação profissional ao nível de instalações, equipamentos e ferramentas – por insuficientes ou obsoletos – ou de carência de consumíveis, com impacte negativo na qualidade da formação**

**9. Deficiente articulação com o sector empresarial, conduzindo a desajustamento da oferta às reais necessidades do mercado de trabalho e ao fraco envolvimento das empresas nos processos de qualificação profissional**

**10. Componente prática da formação profissional insuficiente, por dificuldades de articulação com as empresas e desinteresse destas na disponibilização de profissionais qualificados para a validação dos percursos formativos e no acolhimento e integração de estagiários no acesso ao primeiro emprego**

**11. Déficit de formadores e nível insuficiente de preparação técnica e pedagógica dos mesmos; insuficientes oportunidades de formação contínua e de superação técnica que permitam manter e actualizar as qualificações profissionais dos formadores**

**12. Reduzido acesso de formadores e formandos a bibliografia de apoio à formação e a manuais, de qualidade e actualizados, das diversas especialidades**

## **B. FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

### **156.**

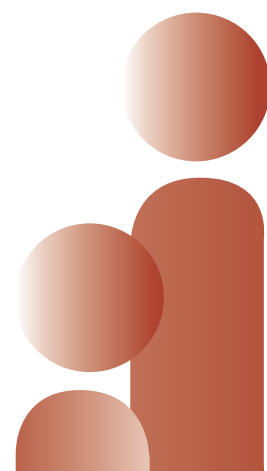
O aumento da produtividade da economia só é possível se o sistema de Formação Profissional der reposta ao mercado de trabalho, o qual é continuamente desafiado pelas transformações tecnológicas, sociais e económicas. O contributo da Formação Profissional para a qualificação e requalificação da força de trabalho é um imperativo do processo de desenvolvimento do Capital Humano Nacional pelo que, a par do Ensino Técnico-Profissional, a Formação Profissional afirma-se como segundo grande pilar do sistema de educação/formação de Angola.

### **157.**

Tal opção contribuirá para tornar a força de trabalho apta a responder aos desafios da economia e do mercado de trabalho. A expansão do Sistema Nacional de Formação Profissional – nas suas vertentes inicial e contínua – ajustada às reais necessidades do sector empresarial, permitirá incrementar o emprego e a empregabilidade, a produtividade e a melhoria das condições de vida da população, e contribuirá para melhorar a resiliência e os resultados das empresas – na sua capacidade de crescer, de inovar, de se adaptar e diversificar.

### **158.**

A limitada oferta de Formação Profissional face à actual e futura procura, considerando o forte crescimento demográfico projectado, e as aceleradas e constantes transformações do mercado de trabalho, exige uma resposta abrangente: mais entidades formadoras, sobretudo, uma forte aposta dos promotores privados nas áreas das tecnologias de informação e de comunicação, mais e melhores cursos, mais e melhores equipamentos e materiais formativos, melhores currículos e práticas formativas; mais e melhores formadores, maior e melhor articulação com os sistemas de educação e emprego, numa colaboração estratégica de desenvolvimento de uma força de trabalho com as aptidões e especialidades necessárias ao País.



**159.**

Para uma resposta bem-sucedida é necessário garantir uma efectiva coordenação institucional e concertação da oferta de formação profissional, a qual tenha em conta as especificidades e dinâmicas sociais e económicas de cada região e os seus actores. Para o efeito, afigura-se essencial a mobilização e afirmação do sector privado como parceiro central do SNFP, pelo seu contributo para a promoção de uma formação profissional relevante e de qualidade, quer como empregador, quer como provedor de formação. Devendo assumir um papel activo na identificação das áreas de formação estratégicas, mas também nos perfis de qualificações necessários, preconiza-se como essencial uma efectiva articulação da tutela e das entidades formadoras com o tecido empresarial, o qual tem de participar na planificação da oferta formativa, mas também na criação de oportunidades de formação on the job e de estágios, que promovam a ligação dos formandos e de entidades formadoras às empresas.

**160.**

A Formação Profissional tem um papel insubstituível nos processos de adaptação e ajustamento às mudanças no modelo económico e nos processos produtivos, o que, face às múltiplas transições em que Angola e o Mundo se encontram envolvidos, fundamenta uma meta muito ambiciosa quanto ao alargamento e qualidade da oferta de Formação Profissional.

**B.1 PRESSUPOSTOS****161.**

O sucesso da implementação do Programa de Acção 2 – Formação Profissional assenta nos seguintes **pressupostos**:

♦ Angola enfrenta um elevado desajustamento das qualificações do emprego às exigências do tecido produtivo. Por um lado, 40% das pessoas empregadas têm empregos normalmente ocupados por pessoas de menores qualificações, (emprego sobre-educado na acepção estatística<sup>42)</sup> não encontrando, frequentemente, os empregos para que se prepararam, nem tendo o “prémio” esperado das suas qualificações. Por outro, cerca de 80% dos empregos estão ocupados por pessoas com qualificações

abaixo do desejável face ao padrão que seria adequado à ocupação em causa (emprego sub-educado na acepção normativa) com consequências no desempenho em termos de produtividade e do valor dos bens e serviços produzidos. Isto significa um tecido produtivo pouco exigente em qualificações e uma oferta formativa pouco ajustada ao requerido pelo mercado de trabalho e põe em evidência a necessidade de:

→ Progredir sustentadamente para o nível de qualificações adequado às diferentes ocupações;

→ Promover o ajustamento das qualificações às necessidades do tecido produtivo;

→ O tecido produtivo valorizar a mais-valia das qualificações, reconhecendo a sua necessidade e a qualidade da formação adquirida.

♦ Torna-se, assim, necessária uma espiral de efeitos cumulativos em que a qualificação dos processos produtivos se traduz na procura de recursos humanos mais qualificados e a oferta de recursos humanos mais qualificados é estímulo e suporte das transformações necessárias a uma economia tecnologicamente mais evoluída. A articulação entre a formação profissional e o tecido produtivo é uma questão estratégica central.

♦ Esperam-se alterações substanciais na estrutura do emprego, sendo possível que mais de 2/3 do crescimento do emprego aconteça fora do sector agrícola. Mas o crescimento da economia será provavelmente “em extensão”, usando – e eventualmente subutilizando – uma abundante força de trabalho, com perspectivas modestas de crescimento da produtividade, à excepção da indústria transformadora. Se assim continuar, o “prémio” da qualificação profissional continuará a ser baixo, quer em termos

<sup>(42)</sup> A base de dados da OIT (<https://www.wilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/>) distingue:

♦ ‘educational mismatch’, statistical approach: a comparação é feita com o que de facto acontece no mercado de trabalho, tomando como referência o nível educacional mais frequente (moda) em cada ocupação e considerando “sub-educados” os trabalhadores com um nível educacional inferior à moda.

♦ ‘educational mismatch’, normative approach: a comparação é feita com o que deveria acontecer considerando um padrão do nível educacional adequado a cada ocupação e todos os trabalhadores que não atinjam aquele nível são considerados como “sub-educados”.

de empregabilidade quer em termos de remuneração do trabalho por conta de outrem, desincentivando a procura de formação<sup>43</sup>.

♦ A mudança de uma economia agrária e extractiva para uma economia de indústria e serviços impõe uma enorme aposta na qualificação de uma população de baixa literacia funcional e de reduzidas competências fundamentais que podem comprometer aprendizagens e o sucesso de uma formação mais exigente, impondo a necessidade de programas de grande escala, bem desenhados, de aprendizagens básicas dirigidos a uma população adulta.

♦ O mercado do emprego formal (assalariado), excluindo a agricultura, poderá em 2035 envolver apenas cerca de 1/3 da população activa<sup>44</sup>. A restante estará na situação de auto-emprego<sup>45</sup>, na agricultura familiar ou no desemprego. O grande desafio é ajustar a formação profissional a uma população activa maioritariamente fora do mercado formal do trabalho assalariado, com programas adequados às condições específicas desta população.

♦ A dimensão das empresas conta, quer para a importância que as empresas atribuem à formação profissional quer para a capacidade de as mesmas darem formação aos seus trabalhadores<sup>46</sup>. Em Angola, o tecido empresarial é frágil: não só o número de empresas em actividade é baixo<sup>47</sup>, como são maioritariamente de micro e pequena dimensão. Embora seja de esperar um crescimento significativo do número de empresas, não é previsível que o tecido empresarial evolua para vir a ter um papel significativo na oferta de formação profissional, a qual ficará muito dependente da oferta pública e da procura dos trabalhadores que poderá justificar alguma relevância da oferta privada. Acresce que a debilidade do tecido empresarial poderá continuar a ser um obstáculo à componente prática da formação em contexto laboral.

♦ As transformações das economias e as mudanças tecnológicas estão a alterar rapidamente a estrutura de ocupações e, ao mesmo tempo, a mudarem as competências necessárias ao seu desempenho. A demografia

das profissões aponta para mudanças significativas em todas as áreas, com maiores impactos nas áreas da Indústria Transformadora e Construção e nos Serviços, com novas profissões emergentes, profissões de elevado potencial de crescimento e profissões em declínio. Acresce que as mudanças tecnológicas trazem consigo mudanças substantivas no conteúdo e nos processos de trabalho de cada profissão. Este conjunto de mudanças traz consigo

#### quatro importantes desafios:

→ Formar para a competitividade e a mudança, respondendo às necessidades das novas competências requeridas pelas empresas inseridas em contextos crescentemente competitivos;

→ Formar para a qualidade e acréscimo de valor, promovendo a subida generalizada do nível de competências para maior geração de valor e rendimento nas diferentes ocupações;

→ Formar para a inclusão, apetrechando as pessoas que, em resultado das dinâmicas da economia, tendem a ficar à margem do mercado de trabalho com as competências necessárias à transição para novas ocupações ou à construção de percursos de autonomia económica;

→ Formar para o desenvolvimento harmonioso e competitivo do Território.

♦ É previsível que se venha a assistir a uma nova fase de realocização internacional de tarefas, de que poderão beneficiar os países africanos com posições geográficas vantajosas no contexto global. O rápido apetrechamento de uma importante parcela do seu capital humano com as competências requeridas pelas empresas, competências que não se resumem exclusivamente à habilidade técnica de trabalho dos materiais, poderá permitir a Angola be-

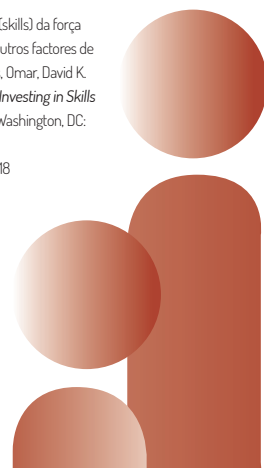
<sup>433</sup> Um estudo recente (PNUD, 2019, O Papel do Desenvolvimento das Competências Profissionais na Promoção do Emprego em Angola- Estudo de Caso da Província da Huíla) conclui que “apenas um em cada dez jovens que passaram pelo sistema de ensino técnico e formação profissional na Huíla encontrou um emprego formal após a sua formação”. Dos que encontraram emprego quase metade não trabalha na área em que se formaram, embora a maioria considere que o curso facilitou a sua entrada no mercado de trabalho, e “a remuneração não tem sido animadora”, sendo que “apenas 10% tem um rendimento acima de 100 mil kwanzas”.

<sup>444</sup> Admitiu-se uma descida da taxa de actividade (pop.15+) para 75%, tendo em conta a série histórica (<https://data.worldbank.org/indicador>) e o impacto da urbanização e das mudanças na estrutura etária. Quanto ao emprego, tem-se por referência as perspectivas de crescimento dos cenários trabalhados no âmbito do Angola 2050.

<sup>445</sup> Em 2014 o peso do auto-emprego não agrícola era de 38% (OIT, <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkeplorer2/>), não devendo ter diminuído face às dificuldades da economia. Mesmo admitindo que esse peso possa descer para cerca de 33% em 2035, serão cerca de 3 milhões de auto-empregos fora do sector agrícola.

<sup>446</sup> A percentagem de empresas que consideram as competências/habilidades (skills) da força de trabalho como uma restrição maior do que a média quando considerados 14 outros factores de ambiente de negócios aumenta com a dimensão da empresa (ver fig. 12 de Arias, Omar, David K. Evans, and Indhira Santos. 2019. *The Skills Balancing Act in Sub-Saharan Africa: Investing in Skills for Productivity, Inclusivity, and Adaptability*. Africa Development Forum series. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-1449-4.

<sup>447</sup> 52 689 em 2018 segundo INE, Anuário de Estatísticas das Empresas 2015-2018



neficiar desta reconfiguração das cadeias de valor globais. O desafio vai para além da atracção de investimentos e centra-se na capacidade de oferecer recursos humanos qualificados e flexíveis que permitam o enraizamento de um tecido empresarial competitivo em segmentos produtivos progressivamente mais evoluídos tecnologicamente.

♦ As Tecnologias digitais são uma área onde se justificam grandes investimentos na qualificação das pessoas, mas são também uma área de grandes oportunidades de inovação na oferta de formação profissional, quer pela exploração do potencial das diversas plataformas digitais de formação de baixo custo – cabendo ao Estado a sua certificação como entidades formadoras – quer explorando a celebração de protocolos com os gigantes internacionais destas tecnologias para acesso a formações de alto nível neste domínio<sup>48</sup>.

♦ A formação em TIC é uma área estratégica de interesse prioritário. Não apenas porque os empregos e ocupações tendem a ser crescentemente intensivos em TIC, mas também, principalmente, porque competências elevadas neste domínio são a base para o desenvolvimento de novas actividades (produtos e serviços digitais) onde África pode ser competitiva. É crucial apostar no papel que as competências e tecnologias digitais em articulação com as TIC têm um papel na reconfiguração internacional de tarefas para o desenvolvimento de novos factores de competitividade dos países africanos. Acresce que se trata de uma área onde existem experiências promissoras de reconversão para empregos bem remunerados. Segundo o Africa Development Forum, “as tecnologias digitais têm o potencial de ajudar a desenvolver habilidades não apenas para uns poucos privilegiados, mas para todos os trabalhadores – incluindo aqueles com baixa escolaridade e oportunidades limitadas — e para aumentar a produtividade e criar melhores empregos em todas as empresas incluindo as informais”<sup>49</sup>.

♦ A CPLP<sup>50</sup> é um espaço estratégico para a cooperação no domínio da educação técnica e da formação profissional.

A qualificação do capital humano é uma das áreas onde há iniciativas concretas de cooperação. Alguns países membros possuem uma larga experiência de formação profissional de que todos podem beneficiar, nomeadamente no domínio da organização e capacitação institucional. A cooperação neste quadro permite escala para acções e programas conjuntos com organizações internacionais. A CPLP pode ser um espaço de mobilidade permitindo a aquisição de conhecimentos e habilidades em diferentes contextos empresariais e a parceria com as empresas não tem de limitar-se ao tecido empresarial de cada um dos países, devendo ser exploradas parcerias com empresas e organizações de outros países membros.

♦ Uma atenção particular deve ser dada à população jovem que não está a trabalhar, não estuda, nem frequenta formação profissional (NEET), que atinge mais de ¼ da população do grupo etário 15-24 anos<sup>51</sup>. A manter-se esta percentagem, poderão ser em 2035 cerca de 2,8 milhões de jovens que se encontrarão numa situação de forte bloqueio quanto ao futuro profissional, o que implica a mobilização de toda a sociedade para superar os riscos individuais e sociais que daí decorrem.

♦ Angola está envolvida em **múltiplas transições relevantes** para o desenvolvimento do capital humano, nomeadamente:

→ Uma transição de uma população de baixos níveis de instrução e qualificação a ser progressivamente substituída por uma população de nível educacional mais elevado, mas, frequentemente, desajustado das necessidades do mercado de trabalho;

→ Um processo de diversificação da economia, com mudança na estrutura sectorial das actividades no sentido de reforço do sector industrial e dos serviços mercantis e ganhos de qualidade dos bens e serviços produzidos;

<sup>48</sup> Por exemplo Microsoft, com a Microsoft 4Africa Academy; a Google, com Google Digital Skills for Africa; a CISCO, a 2KO International

<sup>49</sup> Choi, Jieun, Mark A. Dutz, and Zainab Usman, eds. 2020. *The Future of Work in Africa: Harnessing the Potential of Digital Technologies for All*. Africa Development Forum. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1444-0

<sup>50</sup> Um dos pontos da Declaração Constitutiva da CPLP é “Dinamizar e aprofundar a cooperação no domínio universitário, no da formação profissional e nos diversos sectores da investigação científica e tecnológica com vista a uma crescente valorização dos seus recursos humanos e naturais, bem como promover e reforçar as políticas de formação de quadros

<sup>51</sup> Os últimos dados na base do Banco Mundial reportam-se a 2014 e são: 27,9% para o total e 33,6% para as mulheres. O INE (Indicadores de Emprego e Desemprego, IDREA 2018-2019), indica uma percentagem de 24,9.



→ Uma mudança no conteúdo tecnológico dos processos produtivos e de trabalho, com alteração na estrutura das profissões e das qualificações requeridas pelas diferentes ocupações;

→ Mudanças no padrão espacial da economia e da ocupação do território, com crescente concentração urbana e emergência de novas grandes aglomerações.

Neste quadro de múltiplas transições, a formação profissional é um poderoso instrumento de ajustamento, tendo um papel insubstituível na adaptação do capital humano às mudanças que decorrem da combinação e diferentes velocidades daqueles processos de transição, enquanto “interface” na articulação curto/médio prazos da oferta de qualificações e competências e nos processos de mobilidade do capital humano entre sectores e no território, reduzindo “lags” e criando conexões.

## B.2 OBJECTIVO

### 162.

O Programa de Acção 2 – Formação Profissional tem como **objectivo geral**:

**Desenvolver a formação profissional para que possa responder aos desafios do mercado de trabalho, incrementando a sua oferta, relevância e qualidade, reforçando a sua adequação às necessidades de desenvolvimento do País, e exercer a sua função de sistema essencial de interface no contexto das múltiplas transições, em curso e previstas.**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

### 163.

O desenvolvimento da **Formação Profissional** é sustentado pelas seguintes **opções de política**:

- 1ª Centralidade das Pessoas, como sujeitos, actores e fim do Desenvolvimento Humano, focando nas Pessoas a construção e implementação das estratégias de desenvolvimento do Capital Humano;
- 2ª Foco na prevenção e supressão das iliteracias, requisito

básico para o desenvolvimento de competências e aprendizagens básicas e vocacionais;

3ª Foco nos resultados – as qualificações – promovendo a flexibilidade na obtenção da qualificação e na construção do percurso individual de aprendizagem, em particular garantindo, progressivamente, a permutabilidade entre subsistemas de ensino e formação e criando mecanismos de reconhecimento das qualificações independentemente das vias de acesso;

4ª Redução do fosso entre a Formação Profissional e o mercado de trabalho, com crescente contribuição do sector empresarial para a construção dos currículos de formação, desenvolvimento da formação dual e em alternância e maior foco na formação para o autoemprego;

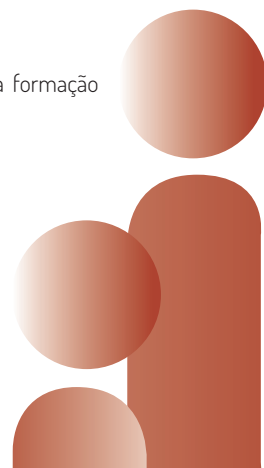
5ª Valorização das formações não formais ou informais, encorajando a qualificação dos mestres formadores, trabalhando com as suas organizações empresariais formais ou informais para o estabelecimento de padrões de aprendizagem e criando programas específicos para possibilitar aos aprendizes a aquisição de níveis acrescidos de literacia e conhecimentos teóricos no quadro de mecanismos de reconhecimento dessas qualificações;

6ª Foco no desenvolvimento e reforço das competências técnicas e pedagógicas dos formadores no quadro do SNFP e dos profissionais que, sob a figura do “professor colaborador”, integrem o corpo docente das entidades do Ensino Secundário Técnico-Profissional, aumentando a percentagem de formadores com experiência laboral que tragam para a formação profissional e o ensino a experiência prática e facilitem a articulação entre as entidades formadoras e o tecido empresarial;

7ª Equilíbrio entre as habilidades necessárias ao exercício de uma profissão e as competências de “banda larga” que facilite a adaptação às mudanças tecnológicas e à evolução da demografia das profissões;

8ª Formação mais acessível e maior diversidade dos tipos de formação profissional, tirando partido das plataformas digitais, do e-learning e da formação à distância e das potencialidades de grupos de auto-formação;

9ª Mais parcerias e mais contratualização da formação





profissional, quer com as grandes empresas interessadas no mercado nacional, quer no âmbito de grandes projectos de desenvolvimento e investimento (IDE e projectos de prioridade nacional) quer, ainda, no âmbito de contratos públicos de construção ou fornecimentos;

**10ª** Combate às assimetrias que bloqueiam o desenvolvimento da formação profissional, em particular associadas ao género, a deficiências e ao território;

**11ª** Proximidade e ancoragem local da formação profissional, alargando progressivamente a formação profissional a todos os municípios e organizando a oferta formativa com a participação e de acordo com as necessidades da população e do tecido económico local;

**12ª** Construção de respostas integradas para a empregabilidade, articulando a expansão da formação profissional e da educação, o desenvolvimento de serviços de apoio ao emprego, medidas activas de emprego e apoios à criação do próprio emprego;

**13ª** Promoção do equilíbrio entre a formação profissional inicial, visando a capacitação para o ingresso no mercado de trabalho, e a formação profissional contínua para a adaptação às transformações tecnológicas e técnicas e ganhos de produtividade e rendimento.

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 164.

O Programa de Acção 2 integra **dois Subprogramas**:

- ◊ Subprograma – Formação Profissional
- ◊ Subprograma – Formação de Formadores

### B.4.1 SUBPROGRAMA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

##### 165.

O Subprograma – Formação Profissional é orientado pelo seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Alargar a formação profissional inicial para jovens e adultos;
- ◊ Promover a formação profissional contínua, de aperfeiçoamento, reconversão ou reciclagem da força de trabalho;
- ◊ Valorizar a formação informal e a formação ao longo da vida, incluindo através da formação modular e dos adequados mecanismos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

#### B.4.1.2. Resultados

##### 166.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes resultados:

- ◊ Expansão do SNFP e da sua rede das entidades formadoras e do quadro da oferta formativa, alinhando-o com as necessidades do mercado de trabalho e com o modelo de desenvolvimento, com foco nas prioridades nacionais e regionais;
- ◊ Aumento dos níveis de qualificação e empregabilidade dos jovens e adultos;
- ◊ Redução das iliteracias, garantindo oportunidades de aprendizagem que possam contribuir para a inserção no mercado de trabalho;
- ◊ Consolidação do diálogo público-privado na definição e implementação das políticas de formação profissional;
- ◊ Incremento da formalização das actividades económicas;
- ◊ Introdução de modelos de formação inovadores, com práticas pedagógicas melhoradas e adaptadas aos desafios actuais e futuros da sociedade e da economia;
- ◊ Incremento da articulação estratégica entre o SNFP e os Sectores da Educação e do Emprego, potenciando percursos formativos qualificantes para as profissões de maior empregabilidade e para apoiar a inserção na vida activa.

**B.4.1.3. Metas Específicas****167.**

As transformações que irão ocorrer na economia, interna e externamente, com impacto na estrutura de profissões exigem recursos humanos crescentemente qualificados que não apenas pela via ensino, tendo a Formação Profissional um papel estratégico. O Subprograma – Formação Profissional assume, assim, as seguintes **metas**:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Taxa de participação da população economicamente activa na Formação Profissional <i>Total, Inicial + Contínua</i>	%	0,5	0,65	0,85	1,25
Matriculados em cursos de Formação Profissional <i>Total, Inicial + Contínua</i>	Milhares	64,0*	173,4	217,4	272,5
			2 891,1 (2022-2035)		
Formados em cursos de Formação Profissional <i>Total, Inicial + Contínua</i>	Milhares	53,1*	143,9	180,4	226,2
			2 399,0 (2022-2035)		

\*Média de matriculados e de formados no período 2015-2021

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ No 1º nível de quantificação os formandos em 2035 deveriam representar 1,25% (0,5% em 2019) da população economicamente activa (272 500 formandos) o que significaria uma taxa média de crescimento anual de 4,6%. Com uma taxa de aprovação de 83% concluiriam positivamente a respectiva formação 2,399 milhões de formandos durante o período 2022-2035;

◊ No 2º nível de quantificação considera-se a distribuição da oferta formativa pelas entidades que constituem o Sistema Nacional de

Formação Profissional. Considerou-se que o INEFOP manteria a percentagem verificada no período anterior (80%) distribuindo-se os restantes 20% pelos Centros Privados de Formação Profissional (15%) e Outros Organismos Públicos (5%);

◊ No 3º nível de quantificação considera-se a distribuição da Formação Profissional nas suas vertentes inicial e contínua aplicada às diferentes entidades promotoras. Assim, o INEFOP distribuiria a sua oferta de formação em 75% de formação inicial e 25% de formação contínua invertendo-se as percentagens no caso dos Centros Privados de Formação (25% formação inicial e 75% formação contínua). Os Outros Organismos Públicos teriam, naturalmente, 100% da oferta formativa em formação contínua.

## B.4.2 SUBPROGRAMA - FORMAÇÃO DE FORMADORES

### B.4.2.1. Objectivos específicos

#### 168.

O Subprograma - Formação de Formadores é orientado pelo seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Reforçar a qualidade da formação profissional ministrada pelo SNFP;
- ◊ Equilibrar territorialmente a disponibilidade de formadores qualificados;
- ◊ Capacitar profissionais tecnicamente qualificados com competências pedagógicas para articulação da sua actividade profissional com a de formadores no SNFP e nas empresas;
- ◊ Alargar a capacidade de oferta de formação pedagógica inicial de formadores, incluindo através da certificação de entidades formadoras privadas;
- ◊ Aumentar a formação contínua de formadores, visando a sua actualização permanente face às mudanças no conteúdo das profissões;
- ◊ Desenvolver modelos inovadores de formação de formadores, inicial e contínua (digital, à distância, em rede, etc.);
- ◊ Formar formadores para os novos modelos de formação profissional e para as novas profissões.

### B.4.2.2. Resultados

#### 169.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ◊ Bolsa Nacional de Formadores com disponibilidade de formadores, em quantidade e qualidade, em todo o território nacional;
- ◊ Maior percentagem de formadores com competências técnicas e prática profissional;
- ◊ Maior presença de formadores qualificados nas empresas, aumentando a motivação para a formação profissional em contexto de trabalho;
- ◊ Incremento da qualidade dos cursos de formação profissional ministrados pelas entidades tuteladas pelo INEFOP, cujos formadores acederam a formação contínua técnica e prática que lhes permitiu renovar e actualizar conhecimentos e competências nas suas áreas de especialidade;
- ◊ Expansão significativa de cursos ministrados nas novas modalidades de formação profissional (nomeadamente à distância e digital) no SNFP, viabilizada pelo incremento do número de e-formadores altamente qualificados.

### B.4.2.3. Metas Específicas

#### 170.

Assume-se que o Subprograma - Formação de Formadores vai responder às necessidades de expansão e diversificação da oferta de formação profissional, sendo definidas as seguintes **metas**:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Formadores no SNFP (stock) <i>(Total, inscritos na Bolsa Nacional de Formadores + Formadores de carreira do SNFP)</i>	Milhares	6,8	9,2	13,4	19,5
INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Formados em Cursos de Formação Pedagógica Inicial de Formadores <i>(Média anual por períodos)</i>	Milhares	1,0	1,2	1,4	1,5

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ A determinação do número de formadores necessários para responder à meta de formandos definida para 2035, total de 272 500 distribuídos por formação inicial 173.700 e formação contínua 98 800, tem por pressupostos:

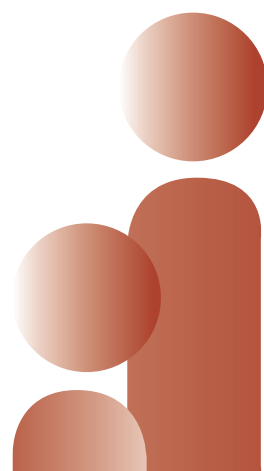
→ rácio formandos/formador – 18 no caso da formação inicial e 15 no caso da formação contínua, valores considerados sem hipótese de comparação com a situação actual;

→ formandos equivalentes a tempo anual – no caso da formação inicial assume-se equivalência a tempo completo (anual) e no caso da formação contínua assume-se que 5 formandos equivalem a 1 formando a tempo completo.

◊ O stock de formadores necessários seria de 10 967 em 2035 em tempo integral (9 650 formação inicial e 1 317 formação contínua) considerando aquele número de formandos e estes pressupostos;

◊ Dado que nem todos os formadores estarão a tempo integral e havendo vantagem no recurso a formadores inseridos no mundo profissional admite-se que na formação inicial cada formador dedica 75% do seu tempo à formação (50% dos formadores a tempo completo e 50% a meio tempo) e na formação contínua admite-se uma dedicação média de 20%. Neste contexto seriam necessários 19.453 formadores em 2053 (12 867 em formação contínua e 6 587 em formação contínua);

◊ Para atingir aquele stock de formadores e admitindo uma taxa anual de abandono de 4% seria necessário habilitar 19 800 formadores com o certificado de Formação Pedagógica Inicial.



## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

### 171.

A implementação bem-sucedida do Programa de Acção 2 **assume que se verifica:**

- ◊ Conclusão do projecto RETFOP e implementação das soluções a que chegar, nomeadamente em matéria de sistemas de informação, de organismos de coordenação e articulação dos sistemas de ensino técnico-profissional e formação profissional, de mecanismos de diálogo público-privado no desenvolvimento das políticas de formação profissional e de desenho de ofertas formativas de dupla certificação;
- ◊ Criação do Sistema Nacional de Qualificações e do Quadro Nacional de Qualificações e elaboração do Catálogo Nacional de Qualificações, com a implementação dos organismos de governação do mesmo, incluindo a Agência Nacional de Qualificações;
- ◊ Reforço da capacidade e dos mecanismos de governação do sistema de formação profissional, em particular da articulação entre a tutela da educação e da formação profissional;
- ◊ Capacitação dos órgãos centrais e provinciais em matéria de antecipação dos desafios do mercado de trabalho e de planeamento estratégico;
- ◊ Implementação bem-sucedida do Programa de Acção 1, o que terá impacte na procura de formação inicial por parte dos jovens;
- ◊ Institucionalização de mecanismos de coordenação entre os distintos departamentos ministeriais que promovam acções relevantes para a empregabilidade, em particular de incentivo ao empreendedorismo, de promoção do investimento ou de combate à pobreza;
- ◊ Desenvolvimento de estratégias de empregabilidade que concretizem e reforcem a percepção social da mais-valia da formação profissional e de uma cultura de recrutamento baseada no mérito e nas qualificações profissionais;

◊ Desenvolvimento de uma cultura de formação profissional, mobilizadora dos diversos agentes económicos e sociais e geradora de procura consonante com a forte ambição no alargamento da oferta de formação profissional;

◊ Alteração do paradigma da oferta de formação profissional, distinguindo a promoção da formação da sua realização efectiva, com crescente formação profissional de promoção pública a ser realizada por entidades privadas certificadas no âmbito de contratos ou outras formas de parceria público-privadas.

### 172.

As medidas propostas para alcançar os resultados pretendidos no âmbito deste Programa de Acção organizam-se em **seis eixos:**

**EIXO 1** – Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional

**EIXO 2** – Alargar a formação inicial e reforçar a relevância económica e social das qualificações

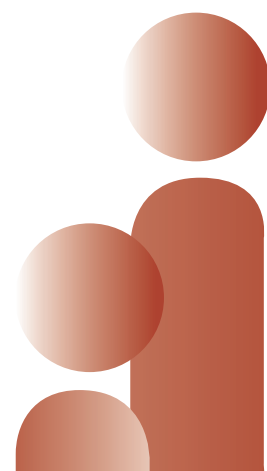
**EIXO 3** – Promover a formação profissional contínua, reduzir as iliteracias e promover e dinamizar as aprendizagens ao longo da vida

**EIXO 4** – Qualificar o SNFP para a formação à distância e massificar a capacitação tecnológica e digital das pessoas

**EIXO 5** – Valorizar a formação não formal e a auto-formação e criar os necessários mecanismos para a sua validação e certificação

**EIXO 6** – Alargar e qualificar a formação de formadores para o Sistema Nacional de Formação Profissional

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional</b>					
1.1. Atualização do quadro jurídico do SNFP e reconfiguração do modelo de governação	<p>Assegurar a implementação e regulamentação da revisão da Lei de Bases do SNFP e do SNQ, cujas aprovações estão previstas a curto prazo, dando consagração legal à concretização das opções de política assumidas neste PA, num quadro jurídico coerente que contemple a articulação do papel dos diversos intervenientes e um modelo de governação assente nos princípios da OIT, prevendo nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Um modelo de diálogo social, com envolvimento tripartido – Estado, Empregadores, Trabalhadores – na concepção, planeamento e administração das políticas;</li> <li>→ Um modelo de governação multi-nível, com mecanismos efectivos de coordenação a nível interministerial, sectorial e territorial</li> <li>→ Um papel acrescido dos actores a nível local e provincial – desconcentração e descentralização</li> <li>→ Mecanismos efectivos de comunicação e qualidade da informação</li> <li>→ Um sistema de financiamento sustentável e transparente</li> </ul>	UTG / MAPTSS INEFOP	X		
1.2. Estruturação de um modelo de financiamento a longo prazo	<p>Estudar, aprovar e operacionalizar um <i>instrumento financeiro para a formação profissional</i>, transparente, equilibrado e sustentável a longo prazo, que articule:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) as dotações do Estado, que anualmente forem decididas</li> <li>b) as contribuições das empresas para o financiamento da formação profissional, devendo ser ponderada a generalização de uma contribuição das empresas, para um Fundo de Financiamento da Formação Profissional já previsto no nº3 do artigo 15º da Lei 21-A/92, de 28 de Agosto</li> </ul> <p>Deverão ser ponderadas as formas de participação dos parceiros sociais na gestão deste instrumento financeiro.</p>	MAPTSS INEFOP	X		



EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional</b>					
<b>1.3.</b> Redução do défice de informação sobre a formação profissional	<p>Superar as falhas de conhecimento e informação sobre as dinâmicas da formação profissional, nomeadamente através de:</p> <p><b>a)</b> implementação do SIGPAPE, onde todos os cursos certificados pelo INEFOP, ministrados por entidades públicas ou privadas, sejam obrigatoriamente identificados, entre outras, pelas seguintes variáveis: modalidade, duração, classificação CITE (geral, detalhada e específica);</p> <p><b>b)</b> exploração de dados e realização de estudos que disponibilizem aos decisores uma imagem actualizada do SNFP, o que implica a necessária melhoria da tecnicidade dos técnicos afectos aos diferentes centros;</p> <p><b>c)</b> informação acessível a todos os interessados sobre a oferta de formação (entidades formadoras, cursos, currículos, etc.);</p> <p><b>d)</b> Dinamização de um Sistema de Informação que permita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ a avaliação das entidades nos planos económico; eficácia; eficiência;</li> <li>→ a avaliação dos cursos, através de indicadores que meçam: Recursos (eg. habilitação formadores, infra-estruturas); Processo (eg. avaliação por parte dos formandos); Resultado / Eficácia (eg. taxa de ocupação a 6 meses; avaliação por parte dos empregadores); Eficiência (eg. custo/hora/ formando);</li> </ul> <p><b>e)</b> Em colaboração com o INE, realização de Inquéritos para a identificação das necessidades de qualificações nas empresas, informação relevante para estimular o desenvolvimento de oferta de formação por operadores privados.</p>	MAPTSS INEFOP	X		
<b>1.4.</b> Modernização do quadro jurídico das obrigações e benefícios das empresas em matéria de formação profissional	<p>Aprovar e tornar efectivo um quadro de obrigações das empresas em matéria de formação profissional, podendo o mesmo ser diferenciado por dimensão das empresas e sectores, associando-lhe um quadro de benefícios (fiscais ou de outra natureza) de modo que, em conjunto, sejam mobilizadores das empresas quanto à oferta de formação profissional aos seus trabalhadores e a parcerias com entidades de formação profissional para estágios, formação em contexto de trabalho, formação dual.</p>	MAPTSS INEFOP	X		

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional</b>					
1.5. Densificação da rede de Centros Integrados de Emprego e Formação Profissional e reforço da integração de serviços aos desempregados e aos trabalhadores em risco de desemprego	Progredir para uma rede, de proximidade, de serviços <i>one-stop-shop</i> , porta de entrada para acesso às diversas medidas de política a que os desempregados ou em risco de desemprego podem ter acesso (articulando medidas no âmbito, nomeadamente, das políticas de emprego, de formação profissional, de combate à pobreza, de juventude, etc.), tendo como objectivos facilitar a transição entre a escola e a vida laboral, promover sinergias para um uso mais eficiente de recursos públicos e oferecer uma solução de formação a todos os que não conseguem acesso a uma actividade remunerada.	MAPTSS INEFOP		X	X
1.6. Criação de Centros de Formação Profissional de Referência para famílias profissionais estratégicas	Desenvolver planos de promoção da qualidade e investir no apetrechamento dos centros com maior potencial para, em parceria com o sector empresarial, implementar programas de formação de elevada qualidade, tirando partido da cooperação internacional, em áreas estratégicas para a economia de Angola (ex: Energias e Ambiente, TIC, Indústria de processos e transformadora, Peles, Têxteis, Vestuário e Calçado, Águas e Resíduos). Promover estes centros como instituições de <i>benchmarking</i> nacional para a formação profissional.	MAPTSS INEFOP	X	X	X
1.7. Optimização da Cooperação internacional em matéria de desenvolvimento do capital humano	Criar uma unidade de missão para os projectos de cooperação internacional focada na montagem de projectos inovadores e parcerias que potenciem a captação de financiamentos da cooperação internacional para a formação profissional, a cooperação técnica e a mobilidade dos formadores e formandos.	MAPTSS INEFOP	X		
1.8. Reforço da participação das entidades privadas de formação profissional	Promover uma crescente participação dos operadores privados de formação na formação profissional, através, nomeadamente, das seguintes medidas:  a) Criação de uma bolsa de entidades privadas certificadas para parceiras do INEFOP, quer para implementação da estratégia de formação profissional, quer para a execução de acções de formação dela decorrentes;  b) Recurso crescente à contratualização com entidades privadas integrantes da bolsa referida na alínea anterior para a execução de acções de formação de iniciativa e promoção públicas, através de mecanismos contratuais adequados;  c) Promoção de uma rede de centros de formação, em parceria com entidades privadas (criação, gestão, financiamento partilhados);  d) Comparticipação pública (numa percentagem minoritária) dos custos de acções de formação incluídas em áreas estratégicas ou determinados territórios ou dirigidas a grupos específicos, a inserir num programa anual estabelecido mediante prévia candidatura.	MAPTSS INEFOP		X	X
1.9. Reforço da cooperação entre o SNFP e o ESTP	Aproveitar a capacidade das entidades de ESTP para, em articulação com o INEFOP, poderem ministrar cursos de formação de curta duração, em particular nos territórios onde haja necessidades específicas que não têm resposta pelo SNFP.	MAPTSS INEFOP / MED - Escolas ESTP		X	X



EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o Sistema Nacional de Formação Profissional</b>					
1.10. Modernização do modelo de governação dos centros de formação públicos	<p>Avaliar e actualizar o modelo de governação dos centros de formação públicos, de acordo com os seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Desconcentração e reforço da autonomia dos serviços provinciais de formação profissional;</li> <li>→ Ajustamento do estatuto e das qualificações dos membros órgãos de gestão e das respectivas competências às exigências colocadas pelos novos desafios da formação profissional;</li> <li>→ Reforço da autonomia financeira no quadro de uma programação plurianual dos seus orçamentos;</li> <li>→ Reforço da autonomia dos órgãos de gestão dos centros de formação para a definição e implementação das acções de formação, incluindo através de parcerias;</li> <li>→ Previsão de um papel activo do Poder Autárquico na definição das opções e programas do centro de formação;</li> <li>→ Abertura ao ecossistema económico e social, com a criação de um conselho consultivo que assegure a participação da comunidade empresarial, das organizações laborais e das entidades territoriais de formação (ESTP e formação profissional).</li> </ul>	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras	X	X	
<b>EIXO 2 - Alargar a formação inicial e reforçar a relevância económica e social das qualificações</b>					
2.1. Expansão da oferta e melhoria do acesso à formação profissional	Expandir a capacidade de oferta de formação profissional (mais unidades de formação, tendo como critério a maior proximidade física ao público-alvo), e optimização do aproveitamento da capacidade instalada, incluindo a contratualização com entidades exteriores ao INEFOP (escolas, centros de formação profissional privados) e a criação reactivação, em articulação com associações empresariais, de Centros de Gestão Participada.	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras	X	X	X
2.2. Dinamização da procura de formação profissional	Estudar, em paralelo com a definição do quadro de obrigações e benefícios das empresas, um conjunto de estímulos à procura de formação dirigidos aos diferentes públicos-alvo, contemplando a redução dos custos - de transporte, de taxas e propinas - a cargo dos formandos e vantagens individuais perceptíveis a curto e médio prazos (subsídios à formação, acesso ao microcrédito, certificação para o exercício de profissões específicas, acesso a outros cursos, etc.).	MAPTSS INEFOP		X	X
2.3. Apetrechamento e modernização dos equipamentos e instrumentos de formação	Desenvolver um programa de melhoria do apetrechamento das unidades de formação em equipamentos, utensílios e materiais necessários a uma formação de qualidade adequada ao conteúdo tecnológico actual, dando prioridade às unidades de formação de maiores potencialidades.	MAPTSS INEFOP	X	X	X
2.4. Implementação de programas específicos de formação para grupos mais vulneráveis, em parceria Estado, ONG e Organizações da Sociedade Civil	Dar resposta às condições específicas dos grupos mais vulneráveis - designadamente jovens NEET, mulheres, pessoas com deficiência e pessoas em situação mais grave de pobreza - propondo percursos formativos adaptados e flexíveis, contemplando, designadamente, formações modulares capitalizáveis, articulando as políticas de género, de combate à pobreza e de juventude, no quadro de acções mobilizadoras das organizações da sociedade civil e numa lógica de proximidade.	MAPTSS INEFOP / ONG OSC		X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 2 - Alargar a formação inicial e reforçar a relevância económica e social das qualificações</b>					
<b>2.5.</b> Promoção do acesso das Mulheres a actividades com reduzida participação feminina	Dar continuidade ao Programa de Formação Feminina, apostando na diversificação da oferta formativa que permita o acesso a qualificações em áreas de elevada procura do mercado de trabalho, com foco nas áreas das TIC, engenharias, indústria, agricultura e serviços; Avaliar a introdução de quotas para mulheres nos cursos de áreas com reduzida participação feminina.	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras	X	X	X
<b>EIXO 3 - Promover a formação profissional contínua, reduzir as iliteracias e promover e dinamizar as aprendizagens ao longo da vida</b>					
<b>3.1.</b> Definição de uma estratégia de formação ao longo da vida, ajustada à diversidade de condições específicas dos trabalhadores	Concertar uma estratégia de apoio à Formação ao Longo da Vida baseada na formação modular, envolvendo:  → Definição de sistemas de unidades de crédito para possibilitar a oferta de percursos formativos flexíveis, com base em unidades de formação de curta duração, concretizáveis de forma evolutiva à medida dos interesses da população adulta, com formações capitalizáveis e objecto de reconhecimento e certificação;  → Articulação entre o INEFOP e os serviços do Ministério da Educação de modo a garantir a promoção da literacia funcional da formação técnica e geral e das competências sócio-culturais;  → Alargamento das entidades acreditadas para formação contínua certificada.	MAPTSS INEFOP		X	X
<b>3.2.</b> Promoção da literacia funcional da população adulta	Capitalizar sobre os resultados do programa EJA Angola 2019-2022, desenvolvendo um programa de acção - a promover nos serviços do Estado, nas grandes empresas, nas organizações da sociedade civil - centrado na promoção da literacia funcional, isto é, no desenvolvimento das competências de leitura e cálculo para compreender e trabalhar a informação escrita e, com base nela, ser capaz de agir, de a comunicar e continuar a aprender.	MAPTSS INEFOP		X	X
<b>3.3.</b> Estímulo à formação profissional contínua dos trabalhadores por conta de outrem no contexto da empresa	Tornar efectivo o quadro das obrigações e benefícios das empresas, em matéria da formação dos seus trabalhadores (medida 1.4) e premiar, em termos de imagem e reconhecimento público - atribuição de um rótulo ou prémio de prestígio - ou em benefícios fiscais adicionais às empresas que se destaquem quanto a boas práticas.	MAPTSS INEFOP		X	X
<b>EIXO 4 - Qualificar o SNFP para a formação à distância e massificar a capacitação tecnológica e digital das pessoas</b>					
<b>4.1.</b> Desenvolvimento de Projecto de Ensino à Distância no SNFP	Elaborar um Projecto Nacional de Desenvolvimento da Formação Profissional à Distância que integre:  → <b>Desenvolvimento de uma Plataforma de ELearning do INEFOP</b> para suporte ao desenvolvimento de oferta formativa, no âmbito das entidades formadoras na sua tutela, incluindo cursos desenvolvidos pelo CENFFOR, nomeadamente de Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores;  → <b>Elaboração e implementação de um plano de desenvolvimento progressivo de cursos e módulos formativos</b> , de elevada qualidade, na modalidade EaD, articulando as disposições do DP n.º 249/21 e DP n.º 513/21;  → <b>Desenvolvimento de um Centro de Formação Digital</b> , a integrar a Plataforma de E-Learning, o qual agrega cursos de capacitação digital on-line gratuitos, disponíveis a nível nacional, mas também em plataformas de formação internacionais;	MAPTSS INEFOP	X	X	X

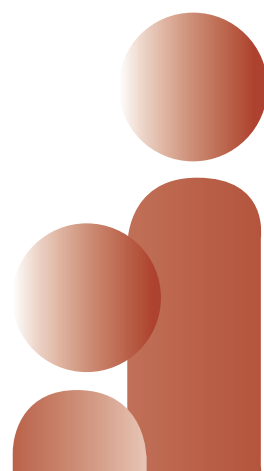
EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
4.1. Desenvolvimento de Projecto de Ensino à Distância no SNFP	<p>→ <b>Desenvolvimento de conteúdos formativos para telemóveis</b> (formação m-learning), ferramenta acessível e com significativa penetração em meio rural, e com elevado potencial de capacitar diferentes grupos-alvo e com necessidades formativas igualmente diferenciadas;</p> <p>→ <b>Criação de mediateca virtual</b> com disponibilização de bibliografia, manuais, vídeos dirigidos ao público em geral, mas também conteúdos pedagógicos.</p>	MAPTSS INEFOP	X	X	X
4.2. Generalização das competências digitais básicas	<p>Massificação das acções de capacitação digital da população activa através da inclusão em todos os percursos formativos (académicos ou profissionais) da aquisição das competências digitais essenciais, nomeadamente: manuseamento dos aparelhos e do software, abertura e arquivo de documentos, edição de texto e folhas de cálculo, abertura de exploradores web e pesquisa de informação, comunicação, partilha e colaboração, realização de transacções, noções básicas de segurança dos dados e da privacidade<sup>52</sup>.</p> <p>Criar um programa de Qualificação Digital Básica e Avançada a implementar, progressivamente, em todos as entidades tuteladas pelo INEFOP.</p>	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras		X	X
4.3. Promoção de centros de gestão participada para as TIC	Estabelecer parcerias com grandes actores económicos (grandes empresas, associações empresariais, entidades gestoras de ZEE, etc.) centros de Gestão Participada direccionados para as TIC, para dar resposta às necessidades específicas desses segmentos empresariais.	MAPTSS INEFOP		X	X
4.4. Qualificar as infraestruturas tecnológicas	Elaborar um diagnóstico das infra-estruturas e equipamentos de TIC (articular com medida 2.3) disponíveis nas entidades formadoras tuteladas pelo INEFOP e lançar um programa de investimentos infraestruturais e apetrechamento das salas de formação.	MAPTSS INEFOP	X	X	X
4.5. Expansão da rede de especialidade tecnológica	Desenvolver a rede de centros de excelência no domínio das tecnologias aplicadas, criando novos CINFOTEC nos principais centros económicos do País e promover “polos de excelência” em parceria entre estes centros e entidades privadas que se destaquem pela qualidade da formação, prosseguindo padrões de qualidade internacional.	MAPTSS INEFOP	X	X	X

**EIXO 5 - Valorizar a formação não formal e a auto-formação e criar os necessários mecanismos para a sua validação e certificação**

5.1. Montagem dos mecanismos de reconhecimento, validação e certificação de competência	Organizar os procedimentos e capacitar as entidades envolvidas e desenvolver experiências piloto até 2030, de modo que em 2035 possa existir um centro RVCC em cada Província, que permita validar as competências adquiridas ao longo da vida e complementar a formação necessária a atingir o correspondente grau de qualificação.	MAPTSS INEFOP	X	X	X
5.2. Desenvolvimento de um programa piloto de valorização e qualificação da formação não formal	Ter em consideração o papel insubstituível das formações não formais e desenvolver acções experimentais de valorização desta via de formação, envolvendo: a) estreita cooperação com as organizações empresariais, formais e não formais, na sua concepção e implementação; b) acesso dos aprendizes à aquisição de conhecimentos em entidades formais de formação, tendo como contrapartida benefícios específicos; c) apoio à aquisição dos kits de ferramentas e utensílios próprios da profissão; d) mecanismos de reconhecimento formal e certificação das competências adquiridas; e) acesso dos formados aos apoios, em particular microcrédito, à criação do próprio emprego.	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras		X	X
5.3. Valorização da autoformação para a adaptabilidade à mudança	Produção de materiais orientadores de percursos formativos coerentes e disponibilização de conteúdos formativos (p.e. indicação de vídeos criteriosamente seleccionados e acessíveis na internet), entendíveis e atractivos, de suporte à autoformação. Dinamização e apoio a grupos de autoformação.	MAPTSS INEFOP / Ent. Formadoras		X	X

<sup>52</sup> [52] O Ter também em conta o quadro de referência do UNESCO Institute for Statistics, "Digital Literacy Global Framework", UNESCO Institute for Statistics (uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf)

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 6 - Alargar e qualificar a formação de formadores para o Sistema Nacional de Formação Profissional</b>					
<b>6.1.</b> Identificação das áreas de carência de formadores	<p>→ Mapear as carências de formadores, ao nível quantitativo e qualitativo, em todas as entidades formadoras na tutela do INEFOP;</p> <p>→ Elaborar um plano de formações de superação técnica para todos os formadores que integram os quadros do SNFP por áreas de ensino/formação;</p> <p>→ Actualizar os dados da Bolsa Nacional de Formadores, incluindo informações específicas das qualificações dos formadores, por áreas de especialidade.</p>	INEFOP CENFFOR	X	X	X
<b>6.2.</b> Desenvolvimento de referenciais de formação e revalidação de competências pedagógica e técnica dos formadores do SNFP	Elaborar (e actualizar sempre que necessário) referenciais de formação (para formadores, gestores e coordenadores de formação) promovendo a qualificação contínua dos formadores nas suas respectivas áreas técnicas, considerando a necessidade da sua actualização permanente. Identificar as profissões cujo conteúdo está sujeito a mudanças mais rápidas e organizar um modelo de actualização dirigido aos formadores para a revalidação pedagógica e técnica nessa área.	CENFFOR INEFOP	X	X	X
<b>6.3.</b> Qualificação de gestores e coordenadores de formação	Realizar cursos de especialidade e capacitação para gestores e coordenadores de formação.	CENFFOR INEFOP	X	X	X
<b>6.4.</b> Qualificação de formadores informais	Organizar acções de qualificação dos formadores informais que não reúnam condições académicas para acederem aos cursos de formação de formadores, por exemplo: a) criar em articulação com os governos locais benefícios às microempresas (por exemplo, espaços para a instalação de pequenos núcleos de empresas) cujos "mestres" aceitem receber formação adicional (módulos específicos de formação pedagógica e técnica criados para "artesãos") e que aceitem receber aprendizes para formação monitorizada e para funcionarem como "extensionistas" de novas formas de produzir; b) identificar e convidar "mestres" para participarem como "observadores" nalgumas sessões de cursos de formação; c) acções de sensibilização de novas técnicas e processo de trabalho junto dos "mestres" respeitados das comunidades locais para demonstração do interesse da formação profissional.	CENFFOR / INEFOP		X	X
<b>6.5.</b> Qualificação de E-Formadores	Dinamizar, progressivamente, a oferta a nível nacional de cursos de formação pedagógica contínua para o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício de funções de formador à distância e digitais.	CENFFOR / INEFOP	X	X	X
<b>6.6.</b> Incentivo à formação contínua partilhada entre formadores	Dinamizar acções experimentais de partilha de experiências entre formadores, como sejam redes de formadores, plataformas e fóruns digitais de diálogo e partilha de conteúdos, workshops, etc., as quais deverão ser objecto de acompanhamento, avaliação e, sendo o caso, replicação.	INEFOP / Ent. Formadoras		X	X
<b>6.7.</b> Estabelecimento de programas de mobilidade internacional de formadores	Explorar a cooperação internacional, nas diversas organizações e fóruns em que Angola participa, para a definição de programas de cooperação no domínio da formação profissional que incluam estágios em empresas ou organizações de outros países para contacto com técnicas e tecnologias mais avançadas.	INEFOP CENFFOR / Outras Ent. Formadoras		X	X



## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

- ◆ Implementar e regulamentar a nova Lei de Bases do SNFP e o SNQ (1.1)
- ◆ Desenvolver e aprovar um instrumento financeiro com recurso a diversas fontes de financiamento que viabilize a expansão e o aumento da qualidade da oferta de formação profissional (1.2)
- ◆ Actualizar os sistemas de informação e de gestão da formação profissional e emprego, garantindo a inclusão dos parâmetros que permitam efectiva monitorização do programa (1.3)
- ◆ Modernizar e socializar o quadro jurídico das obrigações e benefícios das empresas em matéria de formação profissional (1.4)
- ◆ Criar uma unidade de missão para os projectos de cooperação internacional focada na elaboração de projectos inovadores e exploração de parcerias que potenciem a captação de financiamentos da cooperação internacional (1.7)
- ◆ Avaliar e actualizar o modelo de governação dos centros de formação públicos (1.10)
- ◆ Planear a abertura de novas unidades públicas de formação e a contratualização com entidades exteriores ao INEFOP (escolas, centros de formação profissional privados, associações empresariais, etc.) a oferta de formação profissional em áreas de elevado potencial de empregabilidade (2.1)
- ◆ Elaborar e custear um plano de apetrechamento e modernização dos equipamentos e instrumentos de formação das entidades formadoras na tutela do INEFOP (2.3)
- ◆ Dar continuidade ao Programa de Formação Feminina, apostando na diversificação da oferta formativa (2.5)
- ◆ Elaborar um Projecto Nacional de Desenvolvimento da Formação Profissional à Distância (4.1)
- ◆ Elaborar um diagnóstico das infra-estruturas e equipamentos de TIC existentes (articular com medida 2.3) e lançar plano de investimento (4.4)
- ◆ Planear a expansão da rede de especialidade tecnológica e iniciar a sua implementação (4.5)
- ◆ Seleccionar e habilitar, com os recursos e meios necessários, os centros de formação profissional piloto que deverão iniciar processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (5.1)
- ◆ Mapear as carências de formadores, ao nível quantitativo e qualitativo, em todas as entidades formadoras na tutela do INEFOP (6.1)
- ◆ Qualificar gestores e coordenadores de formação (6.3)
- ◆ Dinamizar qualificação de E-Formadores (6.5)

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

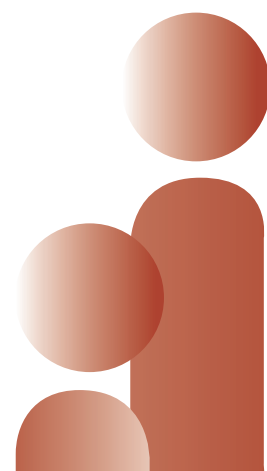
### 173.

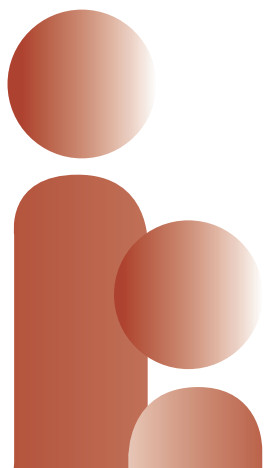
O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de **indicadores de acompanhamento** os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revisitos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ◆ Matriculados em cursos de Formação Profissional (II)
- ◆ Formados em cursos de Formação Pedagógica Inicial de Formadores (IO)
- ◆ Gestores e coordenadores de formação de entidades formadoras na tutela do INEFOP que beneficiam de formação (IO)
- ◆ Stock de Formadores no SNFP (IR)
- ◆ Formados em cursos de Formação Profissional (IO)
- ◆ População economicamente activa abrangida por Formação Profissional (IR)

- ◊ Taxa de conclusão dos cursos (IR)
- ◊ Taxa de colocação após a conclusão de cursos de FP (IR)
- ◊ Protocolos de cooperação celebrados com o Sector Privado, Instituições de Ensino, parceiros Sociais, Ordens Profissionais
- ◊ Taxa de formados colocados em áreas relacionadas com o curso (IR)
- ◊ Desempregados que frequentam cursos de formação profissional
- ◊ Jovens NEET abrangidos por iniciativas de formação-emprego
- ◊ Formados com acesso a estágios profissionais (IO)
- ◊ Entidades formadoras licenciadas para ministrar formação à distância
- ◊ Grau de satisfação dos empregadores (IR)
- ◊ Empresas que promovem a formação dos seus trabalhadores (IR)

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]





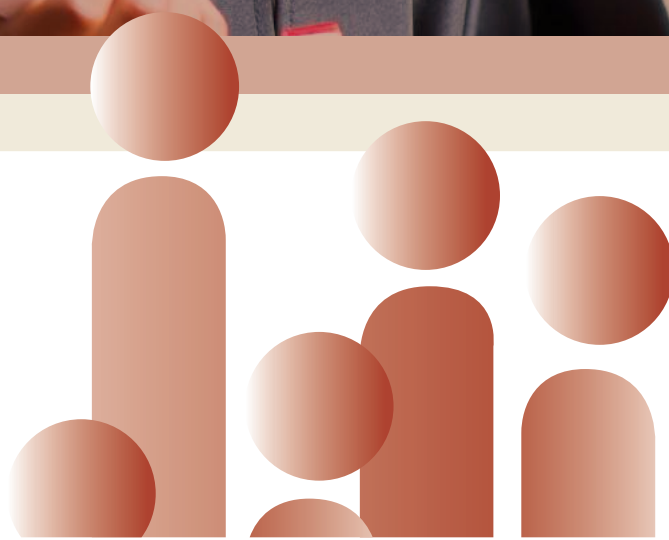




ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 3

FORMAÇÃO  
GRADUADA





# ÍNDICE

## **A.** **RETRATO DA OFERTA FORMATIVA**

## **B.** **FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

### **B.1. PRESSUPOSTOS**

### **B.2. OBJECTIVO**

### **B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA**

### **B.4. SUBPROGRAMAS**

#### **B.4.1 SUBPROGRAMA LICENCIATURAS**

##### **B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.1.2. RESULTADOS**

##### **B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS**

### **B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA**

### **B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

## **C.** **SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO**

# PROGRAMA DE ACÇÃO 3

## FORMAÇÃO GRADUADA

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgão governamental responsável pelo sector do Ensino Superior	Órgão governamental responsável pelo sector do Ensino Superior	Instituições de Ensino Superior Públicas, Privadas e Público-Privadas	Jovens e adultos

### SUBSISTEMA DO ENSINO SUPERIOR

#### 174.

A Lei de Bases de Educação e Ensino, Lei n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, estabelece no seu artigo 61.º o Subsistema do Ensino Superior que visa “a formação de quadros e técnicos de alto nível, a promoção e a realização da investigação científica e da extensão universitária com o objectivo de contribuir para o desenvolvimento do País, assegurando-lhes uma sólida preparação científica, técnica, cultural e humana”.

#### 175.

O Ensino Superior em Angola assume uma natureza binária, integrando instituições de ensino universitário – vocacionado para formação científica sólida, orientando para a investigação científica fundamental, aplicada e de desenvolvimento experimental – e de ensino politécnico – vocacionado para formação técnica avançada, orientando para a investigação aplicada e de desenvolvimento experimental. As instituições de ensino superior (IES) podem ser de natureza Pública, Privada e Público-Privada.

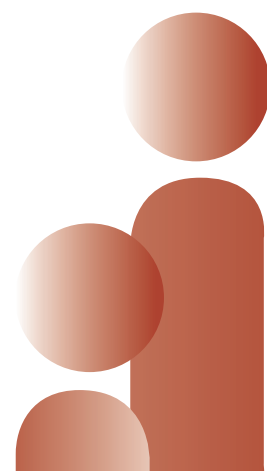
#### 176.

O Subsistema do Ensino Superior ministra cursos de graduação e de pós-graduação. A graduação confere o grau de licenciatura, que corresponde a cursos com uma duração de quatro a seis anos, permitindo aos candidatos que tenham concluído o II Ciclo do Ensino Secundário – quer da via geral, quer da via técnico-profissional – a aquisição de conhecimentos e competências de uma área de conhecimento através de uma formação profissional ou académica específica<sup>53</sup>.

#### 177.

Considerando que a formação graduada na área da Educação é tratada no âmbito do Programa de Acção 5 – Formação de Professores, as propostas de desenvolvimento específicas dessa área de formação não integram o presente capítulo.

<sup>53</sup> Lei de Bases de Educação e Ensino Lei n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, Art. 68.º



## A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

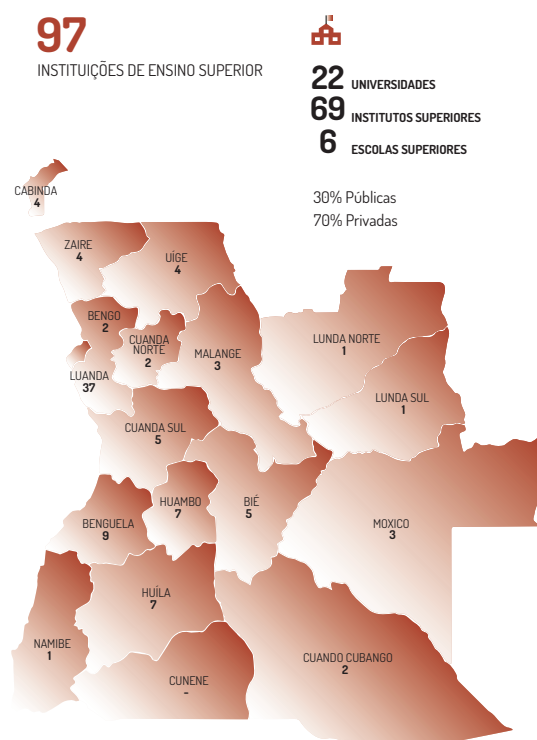
### 178.

No ano académico de 2019, o Subsistema de Ensino Superior disponibilizou 154 000 vagas (cerca de 134 500 vagas se não considerado o Ensino Superior Pedagógico), 18% das quais em IES públicas e 82% nas IES privadas, o que representou um aumento global de quase 15% face ao ano de 2018. No total, em 2019, mais de 300 000 estudantes matricularam-se em cursos de graduação, o maior número alguma vez registado<sup>54</sup>.

### 179.

Relativamente à rede de IES e respectiva implantação territorial, em 2021 registam-se 97 instituições, das quais 29 são públicas<sup>55</sup> e 68 são privadas<sup>56</sup>. Todas as províncias do país contam com oferta de formação graduada, sendo que 38% destas instituições estão concentradas em Luanda e cerca de 24% estão em Benguela, Huambo e Huíla.

### REDE DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR POR PROVÍNCIA, 2021



### 180.

Apesar de significativos avanços no desenvolvimento deste Subsistema, o Ensino Superior mantém uma expressão muito reduzida com impacto evidente nos níveis de qualificação da população: estima-se que, em 2019, apenas cerca de 3,2%<sup>57</sup> da população com 25 ou mais anos fosse detentor de um grau de bacharel ou licenciatura. As limitações de cobertura do ensino superior são patentes quando se verifica que, em 2019, as vagas disponíveis apenas abrangem 50% dos jovens que concluíram o II Ciclo do Ensino Secundário<sup>58</sup>.

### 181.

Contudo, uma leitura mais detalhada dos dados de acesso ao Ensino Superior<sup>59</sup> evidencia:

- O rácio global candidatos/vagas demonstra que a procura supera claramente a oferta, excepção feita para a área dos Serviços;
- A taxa de inscrição demonstra, no entanto, que a capacidade já instalada de oferta formativa não está a ser aproveitada - apenas 56% das vagas existentes resultam em matrículas efectivas evidenciando a existência de barreiras de acesso ao Ensino Superior.

<sup>(54)</sup> MESCTI, Boletim estatístico de 2019 (Dados preliminares)

<sup>(55)</sup> Em 2020, a rede de Instituições Públicas de Ensino Superior foi objecto de uma reorganização com o objectivo de promover a sua expansão alinhada com os objectivos de desenvolvimento estratégicos do país mas também com os seus recursos e potencialidades, tendo havido um redimensionamento das instituições, fosse por fusão de alguma destas, ou por criação de novas (DP 285/29; DP 32/21)

<sup>(56)</sup> Quadro Legal das Instituições de Ensino Superior Privadas e Respectivos Cursos de Graduação, MESCTI 2021 estratégicos do país mas também com os seus recursos e potencialidades, tendo havido um redimensionamento das instituições, fosse por fusão de alguma destas, ou por criação de novas (DP 285/29; DP 32/21)

<sup>(57)</sup> Em 2014, esta percentagem era de cerca de 2,5% (Censos 2014)

<sup>(58)</sup> MED (2021), cerca de 265.000 estudantes concluíram em 2019 o II Ciclo do Ensino Secundário (total de aprovados nas 12.ª e 13.ª classes)

<sup>(59)</sup> Análise exclui área CITE Geral Educação por ser tratada no PA5 - Formação de Professores (total de aprovados nas 12.ª e 13.ª classes)

## DADOS DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR POR ÁREA CITE GERAL\* EM 2019, (N.º)

ÁREA CITE GERAL	VAGAS (N.º)	CANDIDATOS (N.º)	RÁCIO (CANDIDATOS / VAGAS)	MATRICULADOS (NOVOS ALUNOS) (N.º)	TX DE INSCRIÇÃO (%)
Artes e Humanidades	2 765	4 333	1,57	1 273	46,0
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	17 502	35 182	2,01	12 815	73,2
Ciências Empresariais, Administração e Direito	60 743	60 385	0,39	29 524	48,6
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	2 377	3 824	1,61	792	33,3
Tecnologias da Informação e Comunicação	11 011	3 639	0,33	830	7,5
Engenharia, Indústria Transformadora e Construção	19 089	28 592	1,50	10 196	53,4
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	1 025	1 569	1,53	413	40,3
Saúde e Protecção Social	18 110	52 361	2,89	17 689	97,7
Serviços	1 970	3 264	1,66	1 236	62,7
<b>TOTAL</b>	<b>134 592</b>	<b>193 149</b>	<b>1,4</b>	<b>74 768</b>	<b>55,6</b>

\* Área CITE Geral Educação (que integra os cursos do Ensino Superior Pedagógico) excluída da análise por ser tratada no PA5

- Formação de Professores

FONTE: MESCTI, Anuário Estatístico 2019

**182.**

No quadro da oferta formativa verificam-se igualmente evidentes desequilíbrios que parecem ser comuns às IES públicas e privadas, considerando:

- As áreas das Ciências Sociais e Ciências Empresariais representam, no seu conjunto, cerca de 48% da oferta graduada do Ensino Superior Público e cerca de 60% do Ensino Superior Privado;
- Apesar da sua relevância estratégica, as Ciências Naturais, Matemática e Estatística não chegam a representar 2% do total das vagas disponíveis e a Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias 1%, sendo a oferta nestas últimas duas áreas quase exclusiva às IES públicas;
- As Engenharias e a Saúde representam cerca de 28% do total das vagas disponíveis e as TIC cerca de 8%.

## VAGAS POR ÁREA CITE GERAL\* SEGUNDO A NATUREZA DAS IES, 2019 (%)

ÁREA CITE GERAL	IES PÚBLICAS	IES PRIVADAS	TOTAL
Artes e Humanidades	4,6	1,7	2,1
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	9,0	13,6	13,0
Ciências Empresariais, Administração e Direito	38,5	46,1	45,1
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	5,2	1,3	1,8
Tecnologias da Informação e Comunicação	7,3	8,5	8,2
Engenharia, Indústria Transformadora e Construção	15,5	14,0	14,2
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	3,7	0,3	0,8
Saúde e Protecção Social	13,6	13,4	13,5
Serviços	2,6	1,3	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\*\* Área CITE Geral Educação (que integra os cursos do Ensino Superior Pedagógico) excluída da análise por ser tratada no PA5

- Formação de Professores

FONTE: MESCTI, Anuário Estatístico 2019

**183.**

Relativamente aos **resultados** do Ensino Superior Graduado, os dados de 2019 evidenciam:

→ Ao nível dos candidatos, verifica-se uma disparidade da procura entre homens e mulheres que atinge os 6% a favor dos primeiros. Esta disparidade acentua-se ainda mais quando analisadas as matrículas, pois a frequência dos homens supera em 7% a frequência das mulheres no Ensino Superior;

→ Ao nível dos graduados, verifica-se que o sistema produz um número escasso de graduados num ano, além de que a maioria destes obtém uma licenciatura em áreas de menor necessidade e procura pelo mercado de trabalho – mais de

56% em Ciências Sociais e Empresariais. Destaca-se o melhor desempenho das mulheres, com uma percentagem de graduação superior, e a elevada média de idades dos graduados;

→ Ao nível das áreas de ensino/formação e a sua respectiva procura demonstra que as áreas da Saúde, Ciências Sociais e Ciências Naturais são as que têm maior participação feminina, ao passo que as Engenharias, Agricultura e Artes e Humanidades têm maior participação masculina. Tais desequilíbrios expressam escolhas que decorrem de condicionamentos que precedem a entrada no sistema, sendo necessário actuar nos níveis de ensino anteriores, em particular no II Ciclo do Secundário e nas medidas de orientação para as respectivas áreas de conhecimento.

## TOTAL DE CANDIDATOS, MATRICULADOS E GRADUADOS DO ENSINO SUPERIOR POR ÁREA CITE GERAL\* EM 2019, (N.º E %, H E M)

ÁREA CITE GERAL	CANDIDATOS			MATRICULADOS			GRADUADOS		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
Artes e Humanidades	4 333	66,4	33,6	4 627	63,99	36,01	102	77,45	22,55
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	35 182	53,6	46,4	32 585	48,96	51,04	3 661	43,43	56,57
Ciências Empresariais, Administração e Direito	60 385	56,0	44,0	103 341	54,70	45,30	8 956	48,44	51,56
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	3 824	60,7	39,3	4 367	60,82	39,18	454	47,36	52,64
Tecnologias da Informação e Comunicação	3 639	83,5	16,5	4 942	77,72	22,28	563	53,11	46,89
Engenharia, Indústria Transformadora e Construção	28 592	81,8	18,2	38 934	78,38	21,62	2 761	73,78	26,22
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	1 569	63,2	36,8	3 370	61,96	38,04	143	75,52	24,48
Saúde e Protecção Social	52 361	29,8	70,2	45 884	28,21	71,79	4 938	25,27	74,73
Serviços	3 264	51,3	48,7	3 672	58,39	41,61	85	57,65	42,35
<b>TOTAL</b>	<b>193 149</b>	<b>53,1</b>	<b>46,9</b>	<b>241 722</b>	<b>53,63</b>	<b>46,37</b>	<b>21 663</b>	<b>45,99</b>	<b>54,01</b>

\* Área CITE Geral Educação (que integra os cursos do Ensino Superior Pedagógico) excluída da análise por ser tratada no PA5

- Formação de Professores

FONTE: MESCTI, Anuário Estatístico 2019

## 184.

No quadro dos Bolseiros Externos de graduação, verifica-se uma aposta nas Engenharias, Ciências e Saúde, que representam no seu conjunto cerca de 77% dos graduados entre 2013 e 2021, o que revela uma orientação favorável para responder à necessidade de quadros altamente qualificados nestas áreas. Contudo, áreas como a agricultura (sem bolseiros), e educação e tecnologias têm um peso muito reduzido, apesar de também constituírem domínios fundamentais de qualificação do capital humano nacional, ao passo que as ciências sociais têm um peso significativo, área com elevada oferta a nível nacional.

	ENVIADOS	CONCLUÍDOS
Educação	7	35
Humanidades	176	166
Letras	28	35
Ciências Sociais	347	495
Ciências	441	598
Tecnologias	97	141
Engenharia	1 529	1 399
Saúde	1 159	902
<b>TOTAL</b>	<b>3 784</b>	<b>3 771</b>

FONTE: INAGBE

Nota: O n.º de bolseiros graduados (conclusões) inclui os que iniciaram os seus estudos no período precedente à análise (2013-2018) evidenciando atrasos na conclusão dos cursos

185.

De referir, contudo, que a expansão e a melhoria da qualidade do Subsistema de Ensino Superior não ocorrerão se não se garantir a qualificação de docentes e investigadores que permitam a abertura de mais e novos cursos. Urge, por isso, qualificar os quadros que permitirão ao Subsistema expandir a oferta em quantidade e qualidade, pelo que as bolsas externas devem servir, prioritariamente, uma estratégia de reforço e criação de qualificações dos quadros da IES ao nível de mestres e doutoramentos.

186.

O desenvolvimento do Ensino Superior Graduado exige um alargamento e reorientação da sua oferta formativa para áreas estratégicas ao desenvolvimento do País, contudo, outras condicionantes foram identificadas e às quais é fundamental dar resposta.

## FORMAÇÃO GRADUADA: CONDICIONANTES A SUPERAR

**1. Reduzida sustentabilidade das Instituições de Ensino Superior (IES), onde as IES Públicas dependem sobretudo do Orçamento Geral do Estado – sendo que prevalecem fortes estrangulamentos de financiamento público o que já levou à introdução de propinas nas IES públicas –, e as IES Privadas dependem fundamentalmente das propinas dos estudantes, tornando a formação graduada muito pouco acessível, com elevados custos considerando os baixos rendimentos da generalidade da população**

**2. Limitada capacidade de gestão e liderança das IES, garantia da aplicação da autonomia prevista, em que o profissionalismo, o dinamismo e a capacidade e democraticidade dos seus órgãos, científicos e pedagógicos, se afirmem como critérios de governação das instituições;**

**3. Insuficiente nível de qualificação do corpo docente, em que predomina o grau de licenciatura, com particular incidência nas instituições do ensino superior privado, mas também no público; ao qual acresce que um significativo número de docentes ministra aulas em diferentes IES com impacto na qualidade do ensino**

**4. Oferta formativa insuficiente e desajustada às áreas de desenvolvimento prioritário, designadamente TIC, STEM, Saúde e Educação: insuficiente capacidade da oferta pública para responder à procura de formação, acrescida de uma oferta privada direccionada sobretudo para áreas não estratégicas como as ciências sociais, gestão e direito**

**5. Insuficiente apetrechamento das instituições de ensino superior para apoiar a formação graduada com qualidade – instalações e equipamentos, incluindo laboratórios e acesso a consumíveis –, mas também insuficiente número de quadros técnicos de apoio ao ensino, com impacto negativo na qualidade da formação**

**6. Reduzida eficácia do subsistema que apresenta taxas de conclusão baixas, com elevado número de estudantes a não concluir os cursos no número de anos da sua respectiva duração;**

**7. Ineficiente sistema de avaliação e acreditação da IES, com impacto na qualidade e credibilidade do Ensino Superior**

**8. Insuficiente diálogo e articulação entre o Ensino Secundário e o Ensino Superior, com impacto na limitada influência na orientação de estudantes para áreas de estudo estratégicas que permitam alargar a procura e a base de recrutamento para cursos prioritários**

**9. Reduzido diálogo e cooperação entre as IES e entre estas e os institutos de investigação e as empresas, diminuindo a relevância do que se produz na academia e limitando o potencial de ligação das IES à sociedade e ao mercado de trabalho**

## B. FORMAÇÃO GRADUADA PARA 2022-2035

### 187.

O Ensino Superior tem um papel fundamental no desenvolvimento da sociedade e na valorização do seu Capital Humano. Aumentar o stock de licenciados constitui uma necessidade. Contudo, num contexto de recursos limitados – humanos, financeiros, infraestruturais e materiais – é essencial planear uma expansão do subsistema assente em princípios de qualidade, relevância, sustentabilidade e equidade.

### 188.

As IES têm um papel determinante neste processo pois será a sua capacidade para ajustar e criar oferta formativa e currículos alinhados com as necessidades dos estudantes, dos empregadores e dos empregos do futuro, que determinará o efectivo contributo do Ensino Superior para o desenvolvimento socioeconómico do País.

### 189.

O foco no desenvolvimento de oferta formativa de qualidade e nas áreas de formação prioritárias é, pois, condição fundamental para reforçar a relevância do Ensino Superior. A produção de conhecimento e de inovação e a sua transferência para a sociedade comporta efeitos multiplicadores que urge capitalizar. As IES são um meio privilegiado para o desenvolvimento de ecossistemas empreendedores vitais para a criação de empregos, para a inovação tecnológica e para a competitividade regional e nacional.

### 190.

Às IES competirá, por isso, a elaboração de modelos de desenvolvimento estratégico focados nos desafios futuros os quais exigem que o Ensino Superior seja não só o meio privilegiado para a formação de recursos altamente qualificados numa determinada área de conhecimento, mas que seja sobretudo um espaço privilegiado de geração de novos conhecimentos, de inovação e de tecnologia, fundamentais para o desenvolvimento e crescimento das empresas e da economia.

### 191.

Para tal, é necessário que as próprias IES desenvolvam um perfil empreendedor, promovam parcerias e oportunidades para dar resposta às necessidades das empresas, da indústria, das instituições. Tais iniciativas representam oportunidades para que docentes e discentes sejam actores privilegiados na criação de produtos e soluções com elevado valor acrescentado, reforçando na academia a capacidade e a mentalidade empreendedora que permitirão dinamizar o meio académico e a sua ligação ao exterior.

### 192.

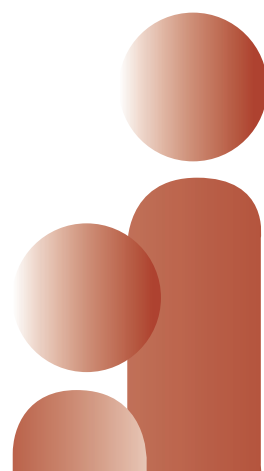
O Ensino Superior em Angola tem uma elevada margem de crescimento, não só face ao elevado défice de qualificação a este nível, mas também face à procura crescente que decorre do efeito demográfico e das legítimas expectativas dos mais jovens de acederem a formação superior e a profissões de reconhecido valor social e de maior retorno económico. Contudo, considerando a imperiosidade de reforçar a escolarização e a qualificação da população nos níveis de ensino precedentes, perspectiva-se que o foco esteja no aumento da qualidade e eficácia do sistema, e na criação dos incentivos e condições de base que permitam às IES liderar de forma dinâmica os seus processos de desenvolvimento, abertos ao exterior e às múltiplas oportunidades que parceiros internacionais promovem e apoiam.

## B.1 PRESSUPOSTOS

### 193.

O sucesso da implementação do Programa de Acção 3 – Formação Graduada assenta nos seguintes **pressupostos**:

♦ O conhecimento é condição fundamental para o desenvolvimento e progresso das sociedades pelo que o Subsistema do Ensino Superior assume um papel estruturante na capacidade de o País dar resposta aos desafios actuais e futuros que se colocam nos diferentes domínios, sejam sociais, económicos, ambientais, tecnológicos, entre outros;





- ♦ No quadro dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável, Angola está comprometida com a prioridade de formar recursos humanos qualificados e altamente qualificados necessários ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da inovação e do conhecimento;
- ♦ A prossecução deste objectivo implica capacidade para a expansão do ensino superior, uma efectiva reorientação estratégica para áreas fundamentais e uma melhoria da qualidade da formação, com particular foco na qualificação do corpo docente e no ajustamento e melhoria da oferta formativa;
- ♦ O domínio de línguas estrangeiras, pelo corpo docente e discente, em particular do inglês e francês, constitui condição fundamental para habilitar os quadros nacionais a concorrer nos meios científicos e tecnológicos;
- ♦ A qualidade do Ensino Superior depende muito da capacidade dos estudantes que nela ingressam, perspectivando-se que as melhorias quantitativas e qualitativas introduzidas nos níveis de ensino precedentes contribuam para o aumento da eficácia e da qualidade dos graduados pelas IES;
- ♦ O aumento da escolarização da população e a pressão demográfica conduzirão a um aumento da procura do ensino superior, o qual precisa de crescer num contexto limitado em recursos financeiros e humanos: estima-se que a população com idade para frequentar o Ensino Superior (18-24 anos) cresça a uma taxa média de crescimento anual de 3,7%. Face a 2019, a população do grupo 18-24 anos irá aumentar 80% até 2035.
- ♦ A procura de formação graduada no estrangeiro continuará a aumentar, mas os fundos públicos manter-se-ão escassos, pelo que deverá ser dada prioridade à formação pós-graduada, a qual constitui condição sine qua non para o aumento da oferta de ensino graduado e a melhoria da qualidade formativa das IES;
- ♦ A digitalização oferece novas oportunidades à educação, perspectivando-se que a modalidade de ensino à distância vá sofrer forte expansão em todos os níveis de ensino, com foco particular nos níveis mais avançados. A aposta no desenvolvimento de cursos na modalidade não presencial, permitirá incrementar e diversificar a oferta formativa, reduzir custos, através, inclusive, da aposta em parcerias estratégicas com instituições de ensino superior estrangeiras, respondendo à elevada procura e criando oportunidades formativas em áreas onde há menor capacidade a nível nacional;
- ♦ As práticas pedagógicas e os processos de ensino-aprendizagem estão em permanente transformação e o domínio das ferramentas e meios de ensino digitais são fundamentais, a utilização das TIC pelo corpo docente e discente impulsiona as IES a apostar em novos instrumentos e métodos de trabalho, formas de ensino e aprendizagem, orientados para as necessidades do mercado de trabalho e da sociedade em geral;
- ♦ O peso das instituições privadas no quadro do Subsistema de Ensino Superior em Angola continuará a crescer, exigindo capacidade política e institucional para orientar a sua expansão segundo rigorosos critérios de relevância, sustentabilidade e qualidade no quadro das prioridades de desenvolvimento do capital humano nacional.

#### POPULAÇÃO EM IDADE DE FREQUENTAR O ENSINO SUPERIOR

GRUPO ETÁRIO	2019			2035		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
18-24	3 808 777	1 857 222	1 951 555	6 854 246	3 398 875	3 455 371

FONTE: INE, Censos/Projeções

## B.2 OBJECTIVO

194.

O Programa de Acção 3 – Formação Graduada tem como **objectivo geral**:

**Apoiar o desenvolvimento humano, económico e social dos angolanos através da formação e capacitação de quadros e técnicos superiores qualificados, em quantidade e qualidade.**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

195.

O desenvolvimento do ensino superior graduado assenta nas seguintes **opções de política**:

**1ª** Apostar no crescimento sustentável do ensino superior público para dar resposta à ambição de aumentar a qualificação dos angolanos, contribuindo para o reforço da empregabilidade, para dotar o País de recursos humanos altamente qualificados em áreas fundamentais para o progresso e desenvolvimento nacional;

**2ª** Garantir um quadro de investimento e financiamento público previsível e plurianual, através de contratos-programa, e priorizar a diversificação de fontes de financiamento potenciando acordos de cooperação e parceria com organizações internacionais;

**3ª** Apoiar o desenvolvimento do ensino superior privado mediante rigorosos critérios de relevância, qualidade e sustentabilidade;

**4ª** Apostar num ensino superior de qualidade através de:

→ medidas de apoio à qualificação dos docentes e introdução de medidas restritivas ao exercício da profissão aos que não concluíam com sucesso, no prazo legal a definir, estudos pós-graduados para obtenção do grau de Mestre e Doutor;

→ monitorização da implementação do estatuto da carreira docente e avaliação dos docentes;

→ inspecção regular às IES, prática que permitirá identificar insuficiências e melhorar a qualidade do funcionamento e serviços prestados;

→ introdução de um regime de prescrições, incrementando os níveis de exigência, qualidade, compromisso, onde o aproveitamento escolar é tido como factor de financiamento das IES;

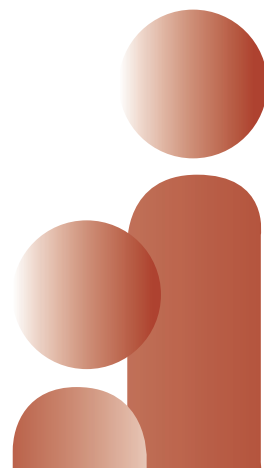
→ intervenção activa do sistema de avaliação e certificação do ensino superior;

**5ª** Compromisso com a autonomia das IES e a responsabilização pelos resultados atingidos;

**6ª** Dar prioridade à atribuição de bolsas internas a estudantes que realizem formação graduada e pós-graduada em áreas prioritárias, designadamente as STEM, TIC e Agricultura, e de bolsas externas a estudantes que realizem formação graduada em áreas do conhecimento muito deficitárias ou não existentes em termos de oferta a nível nacional;

**7ª** Reforçar a articulação com o Ministério da Educação para apoiar a revisão e melhoria dos processos de orientação das escolhas dos estudantes no ensino secundário, para contribuir para a redução de desigualdades – socioeconómicas e de género – no acesso ao ensino superior, mas também potenciando escolhas alinhadas com as prioridades e oportunidades da economia;

**8ª** Estimular o empreendedorismo na academia e a interação entre as IES, as empresas e a indústria e o Governo como estratégia para dinamizar a inovação tecnológica, potenciar o desenvolvimento de novos conhecimentos, produtos e serviços, necessários na esfera económica e produtiva, mas também para responder a emergentes desafios societais.



## B.4 SUBPROGRAMA

### 196.

O Programa de Acção 3 integra um Subprograma:

- ◊ Subprograma - Licenciaturas

### B.4.1 SUBPROGRAMA - LICENCIATURAS

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

### 197.

O Subprograma - Licenciaturas é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- Expandir a oferta da formação graduada sob rigorosos critérios de qualidade, relevância e sustentabilidade, contribuindo para assegurar a disponibilidade de licenciados aptos a responder às necessidades do desenvolvimento socioeconómico do País;
- Assegurar um corpo docente e de técnicos qualificados para as funções, aumentando a capacidade e qualidade do Ensino Superior;
- Alargar a oferta de formação nas áreas críticas para o desenvolvimento do País: STEM, TIC, economia digital, saúde e biotecnologia, agricultura e silvicultura, economia azul, economia verde, economia circular, recursos hídricos e turismo;
- Incrementar a digitalização das IES e garantir recursos humanos com competências avançadas para o ensino à distância e utilização das TIC nos processos de ensino e conteúdos pedagógicos.

### B.4.1.2. Resultados

### 198.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ◊ Aumento do stock nacional de licenciados, incrementando a percentagem de população graduada com 25 ou mais anos com o diploma de licenciatura;
- ◊ Melhoria da eficácia do Ensino Superior, com redução do número médio de anos de conclusão das licenciaturas;
- ◊ Limitado o acesso às bolsas externas, as quais são atribuídas para a frequência de licenciaturas sem oferta ou com oferta comprovadamente limitada a nível nacional;
- ◊ Aumento do número de licenciados nas áreas STEM e TIC, com efeitos na empregabilidade, acesso e resposta às necessidades do mercado de trabalho;
- ◊ Incremento da articulação estratégica entre o Ensino Superior e o Ensino Secundário, potenciando estratégias de percursos formativos para áreas de ensino e profissões de maior empregabilidade;
- ◊ Aumento da inclusão e equidade no acesso ao Ensino Superior, com efeitos nos índices de participação feminina e na democratização do acesso a este nível de ensino;
- ◊ Reforçadas a autonomia e a iniciativa empreendedora das IES, com impacto nos projectos de ensino inovadores e respectiva articulação com o sector empresarial.

### B.4.1.3. Metas Específicas

### 199.

Perspectiva-se que o desenvolvimento do subsistema de Ensino Superior assente num aumento significativo da sua eficácia e eficiência com vista a alcançar as seguintes **metas**:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
População 25 ou + anos c/ Graduação	%	3,2	3,8	4,4	5,0
Matriculados**	Milhares	241,7	338,3	462,7	553,2
Graduados***	Milhares	71,6 (2013-2018)	26,8	38,5	55,0
			489,8 (2022-2035)		

\* Cálculos Equipa ACH 22-35, estimativa a partir do valor apurado nos Censos de 2014 (2,52%)

\*\* Total matriculados, excluindo Área CITE Educação (Ensino Superior Pedagógico)

\*\*\* Total graduados, excluindo Área CITE Educação (Ensino Superior Pedagógico)

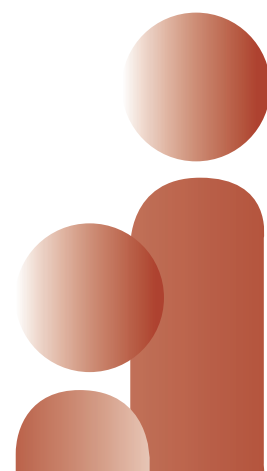
## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

♦ Para que 5% da população com 25 ou mais anos tenha uma graduação em 2035 será necessário que entre 2022 e 2035 sejam obtidas 556,0 milhares novas graduações, incluindo o Ensino Superior Pedagógico e não considerando a ocorrência de óbitos;

♦ Combinando o número de professores do Ensino Secundário a formar, modelo integrado, com a percentagem dos que obtêm a graduação através do Ensino Superior Pedagógico (crescente no caso do I Ciclo do Secundário e total no caso do II Ciclo) o número de formados pelo Ensino Superior Pedagógico deveria ser de 66,2 milhares entre 2022 e 2035. Sem

Ensino Superior Pedagógico o número total de graduados no período 2022-2035 deveria ser de 489,8 milhares;

♦ Admitindo o aumento da eficácia do subsistema, medida pela relação entre o número de graduações e o número de alunos matriculados (2025 - 8%; 2030 - 8,5%; 2035 - 10%) o número de matriculados deveria crescer menos do que o número de graduados atingindo-se 553,2 milhares de matriculados em 2035 (Taxa Bruta de Escolarização do Ensino Superior sem o Ensino Superior Pedagógico de 8,0% sendo 6,3% em 2019).



## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

### 200.

A implementação bem-sucedida do Programa de Acção 3 assume que se verificam as seguintes **condições fundamentais**:

- ◊ Capacidade política de regulação do Ensino Superior, incluindo através da implementação efectiva e monitorizada dos instrumentos de certificação, avaliação e acreditação das IES, nas suas diferentes dimensões, com a divulgação pública dos resultados;
- ◊ Capacidade das IES para desenvolverem uma cultura institucional interna focada na qualidade;
- ◊ Efectivação do diálogo e cooperação entre os Subsistemas de Ensino, em particular com o Ensino Secundário, permitindo um planeamento e desenvolvimento integrado da oferta formativa, orientação e estímulos ao crescimento de áreas de formação estratégicas e como via de inclusão e equidade com respostas articuladas ao longo dos percursos escolares e académicos;
- ◊ Capacidade das IES integrarem nos seus quadros os recursos humanos qualificados no âmbito dos projectos e

programas em curso de formação pós-graduada, permitindo aumentar o número de doutorados;

- ◊ Capacidade de mobilizar recursos e parcerias, ao nível nacional e internacional, para o desenvolvimento e implementação de projectos de ensino e investigação.

### 201.

Para atingirmos os objectivos traçados e concretizarmos a visão de um Ensino Graduado capaz de responder aos desafios do País, é necessário concretizar um conjunto alargado de medidas de política das quais se apresentam as mais estratégicas agrupadas em **cinco eixos**:

**EIXO 1** – Consolidar o Subsistema de Ensino Superior

**EIXO 2** – Promover o acesso e a equidade ao Ensino Superior

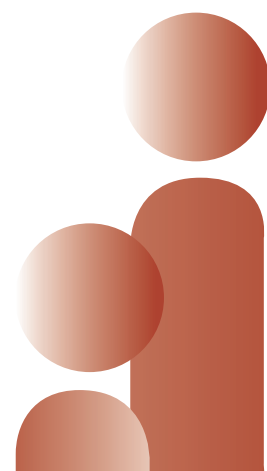
**EIXO 3** – Incrementar a qualidade e a eficiência das IES

**EIXO 4** – Digitalizar e qualificar as IES para o ensino à distância

**EIXO 5** – Promover a empregabilidade e desenvolver ecossistemas empreendedores e de inovação nas IES

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 – Consolidar o Subsistema de Ensino Superior</b>					
1.1. Avaliação e acreditação do subsistema de ensino superior	→ Assegurar a implementação do quadro legal existente relativo à avaliação e acreditação do Ensino Superior, com destaque para:				
	◊ Melhorar o sistema de avaliação e acreditação das IES;	MESCTI / INAAREES / IES / Outras entidades externas	X	X	X
	◊ Promover a inspecção regular de todas as IES, assegurando a conformidade do seu funcionamento, introduzindo medidas correctivas e sanções;				
	◊ Monitorizar a aplicação do quadro legal sobre a avaliação dos docentes e seu impacto na melhoria da qualidade e eficácia das IES;				
◊ Promover uma avaliação internacional do sistema de ensino superior, com elaboração de recomendações para o seu desenvolvimento.					

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Consolidar o Subsistema de Ensino Superior</b>					
1.2. Estruturação de um modelo de financiamento a longo prazo	<p>→ Elaborar um regime jurídico para o financiamento do Ensino Superior, o qual defina fórmulas de financiamento das IES segundo critérios e instrumentos de programação e gestão transparentes, rigorosos e por objectivos (ex. taxa de eficácia, oferta formativas em áreas de conhecimento estratégicas, produção científica, parcerias e projectos inovadores desenvolvidos, etc.), incluindo:</p> <p>◊ Planos de desenvolvimento e sustentabilidade das IES públicas, sobre os quais se contratualizarão contratos-programa e acordos de financiamento por objectivos e metas que visem viabilizar processos de expansão, qualificação e inovação das IES;</p> <p>◊ Acordos de financiamento com IES privadas para comparticipação de novos cursos em áreas estratégicas: Ciências Naturais, Matemática e Estatística; TIC; Engenharia, Indústria Transformadora; Agricultura, Silvicultura e Ciências Veterinárias;</p> <p>→ Incrementar parcerias e acordos bilaterais e multilaterais que contribuam para a diversificação de fontes de financiamento através de projectos e programas de cooperação de ensino e investigação.</p>	MESCTI / MINFIN / IES	X	X	X
1.3. Implementação de um regime de prescrições	<p>→ Assegurar o cumprimento de regime de prescrições que permita incrementar os níveis de exigência e qualidade das IES e de responsabilidade e compromisso dos estudantes na realização dos estudos num período adequado à duração real do curso.</p>	MESCTI / IES	X	X	X
1.4. Expansão da rede de IES	<p>→ No quadro da expansão do Ensino Superior Público planejar:</p> <p>◊ Criação de uma Universidade Aberta (ensino exclusivamente à distância, recorrendo a parcerias assentes em experiências internacionais bem-sucedidas e de reconhecido valor académico-científico);</p> <p>→ No quadro da expansão do Ensino Superior Privado:</p> <p>◊ Apoiar iniciativas de criação de novas IES privadas condicionadas ao alinhamento dos seus respectivos projectos de ensino e investigação com as prioridades de qualificação graduada do País.</p>	MESCTI	X	X	X
1.5. Expansão sustentável da oferta formativa	<p>→ Racionalizar as vagas de acesso aos cursos segundo princípios de relevância, eficiência e adequação às necessidades do mercado de trabalho;</p> <p>→ Promover o desenvolvimento de novos cursos alinhados com as necessidades do mercado de trabalho e da sociedade, e com as prioridades de desenvolvimento do sistema de ciência, tecnologia e inovação;</p> <p>→ Desenvolvimento de oferta de Cursos Técnicos Superiores Profissionais, alargando a capacidade de qualificação graduada em áreas de elevada procura e empregabilidade;</p> <p>→ Reforço da articulação entre os Politécnicos e as Empresas, com vista ao desenvolvimento de oferta formativa e currículos relevantes.</p>	MESCTI / IES	X	X	X

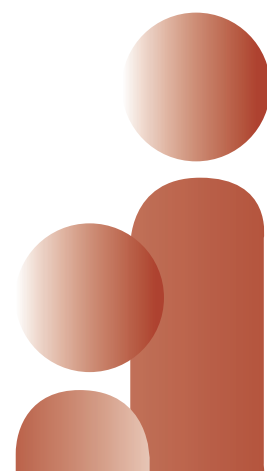


EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
1.6. Produção e divulgação estatística do Ensino Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Apoiar o desenvolvimento, em parceria com o INE, de inquéritos anuais obrigatórios às IES que permitam a recolha de dados estatísticos da educação ao nível do ensino superior;</li> <li>→ Divulgação no sítio oficial do MESCTI de um índice abrangente de indicadores do Ensino Superior – acesso, oferta, resultados, avaliação;</li> <li>→ Divulgação anual de Boletins Estatísticos e do Anuário sobre os resultados do Ensino Superior;</li> <li>→ Em parceria com o INE e as IES, aumentar e melhorar a recolha sistemática de dados estatísticos sobre a participação dos graduados no mercado de trabalho (colocação, empregabilidade, salários) produzindo um quadro de indicadores a integrar nas publicações do emprego do IDREA.</li> </ul>	MESCTI / INE / IES	X	X	X

**EIXO 2 - Promover o acesso e a equidade ao Ensino Superior**

2.1. Política de promoção e inclusão do Ensino Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Em parcerias com as IES, promover o desenvolvimento de uma política de promoção e inclusão do Ensino Superior com definição de indicadores de equidade na admissão, na permanência e/ou abandono dos cursos, incorporando-os nos processos de avaliação externa às IES;</li> <li>→ Em parceria com o MED, fortalecer a integração do planeamento do ensino secundário e ensino terciário para alinhar estratégias de orientação e inclusão;</li> <li>→ Construir, faseadamente, residências universitárias nas principais cidades do país onde existam universidades.</li> </ul>	MESCTI / IES	X	X	X
2.2. Desenvolvimento de um Programa "Mulheres nas Ciências"	<p>Em parceria com o Ministério da Educação e o sector privado desenvolver um Programa de Orientação e Incentivos à escolha de cursos de ensino secundário que permitam e incentivem o acesso das raparigas a cursos superiores em áreas STEM, que integre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Disponibilização de bolsas de estudo para cursos STEM e TIC;</li> <li>→ Disponibilização de estágios, visitas a empresas tecnológicas, indústrias e laboratórios, etc.;</li> <li>→ Promover dias abertos das Universidades, convidando raparigas do Ensino Secundário a visitarem IES e apresentações de cursos STEM e TIC;</li> <li>→ Realizar campanhas de sensibilização nos meios de comunicação social e redes sociais com a participação de mulheres que se destacam em ramos profissionais relacionados com as ciências e tecnologias.</li> </ul>	MESCTI / IES / MED	X	X	
2.3. Programa de Incentivos à frequência do Ensino Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Concessão de Bolsas de Mérito por área de Ensino/Formação aos alunos carenciados com melhor média de acesso;</li> <li>→ Priorizar a atribuição das Bolsas Internas para áreas estratégicas, em particular as Ciências Naturais e Matemática, as TIC, Engenharias e Agricultura;</li> <li>→ Atribuir as Bolsas Externas disponíveis para o nível graduado à frequência de cursos em áreas onde não haja oferta (ou, seja muito reduzida) a nível nacional, condicionadas ainda ao seu alinhamento com as áreas onde há défice de quadros qualificados e tendo por base parcerias de cooperação com Universidades estrangeiras de referência;</li> <li>→ Promover parcerias entre as IES e o sector empresarial para a criação de Concursos/ Prémios de Inovação/Bolsas.</li> </ul>	MESCTI / IES	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 2 - Promover o acesso e a equidade ao Ensino Superior (continuação)</b>					
<b>2.4.</b> Linhas de crédito para Estudantes do Ensino Superior	Promover a criação de linhas de financiamento bancário para apoio à formação, individual, institucional e empresarial.	MESCTI / Sector Bancário	X	X	X
<b>EIXO 3 - Incrementar a qualidade e a eficiência das IES</b>					
<b>3.1.</b> Qualificação do corpo docente	→ Articular com as IES, a elaboração de planos de qualificação do seu corpo docente, definindo-se prazos exigentes, mas exequíveis, para a qualificação dos seus professores com os graus de doutoramento e mestrado.	MESCTI / IES	X	X	X
<b>3.2.</b> Formação dos quadros técnicos das IES	Realizar um diagnóstico de necessidades formativas e um plano de formação para os quadros técnicos das IES.	MESCTI / IES	X	X	X
<b>3.3.</b> Melhorar currículos e recursos pedagógicos	→ Melhorar conteúdos curriculares e recursos pedagógicos, os quais devem considerar o desenvolvimento de capacidades e qualificações de cariz científico e técnico, mas também focado em competências transversais essenciais ao mercado de trabalho, intensificando a integração das soft skills nos currículos;  → Promoção da educação ambiental através do desenvolvimento de disciplinas e conteúdos curriculares específicos, focados na integração da Educação para o Desenvolvimento Sustentável nas aprendizagens, na criação de novos conhecimentos e soluções através da dinamização de projectos de estudo e investigação nesta área.	MESCTI / IES	X	X	X
<b>3.4.</b> Qualificar as infraestruturas	Lançar um programa de investimentos infraestruturais e apetrechamento de salas de aula, bibliotecas, centros multimédia, laboratórios, mobilizando recursos públicos e privados.	MESCTI / IES	X	X	X
<b>EIXO 4 - Digitalizar e qualificar as IES para o Ensino à Distância</b>					
<b>4.1.</b> Digitalização das IES	Promover a digitalização dos serviços das IES e a utilização das TIC no processo de gestão e comunicação: → criação de websites, sistemas de gestão académica, plataformas de ensino que permitam a partilha de conteúdos, submissão de trabalhos, publicação de notas, etc..	MESCTI / IES	X	X	X
<b>4.2.</b> Implementação de Projecto de Ensino à Distância no Ensino Superior	Elaborar um Projecto Nacional de Desenvolvimento do Ensino à Distância no Ensino Superior que integre:  → Criação de cursos na modalidade EaD, articulando as disposições do DP n.º 59/20 e apoiar o desenvolvimento, de forma monitorizada e controlada, de cursos de EaD em instituições do ensino superior;  → Promover junto das IES a utilização de cursos MOOC ( <i>Massive Open Online Course</i> ) como via complementar para a melhoria e reforço de competências e aprendizagens;  → Desenvolvimento de plataformas digitais das IES para oferta de ensino à distância;	MESCTI / IES	X	X	X





EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 4 - Digitalizar e qualificar as IES para o Ensino à Distância (continuação)</b>					
4.3. Formação de professores para o ensino digital	<p>→ Habilitar o corpo docente com as adequadas competências para explorarem o potencial das TIC nos processos de ensino/aprendizagem;</p> <p>→ Incentivar o desenvolvimento de conteúdos digitais para incrementar a oferta de cursos na modalidade de EaD.</p>	MESCTI	X	X	X
4.4. Apetrechamento e conectividade das IES	Dotar todas as instituições de ensino superior públicas de equipamento informático e conectividade associada para expandir a oferta de cursos à distância e promover a utilização das ferramentas digitais nos processos de ensino-aprendizagem.	MESCTI	X	X	X
4.5. Implementação de Academias de Código	Promover protocolos entre as IES, empresas de telecomunicações e os municípios e criar um programa de formação digital e programação nas comunidades com vista à criação de Academias de Código, dinamizadas por estudantes e recém-graduados nas TIC e Engenharia Informática	MESCTI / IES / Municípios / Empresas na área das TIC	X	X	X
<b>EIXO 5 - Promover a empregabilidade e desenvolver ecossistemas empreendedores e de inovação nas IES</b>					
5.1. Integração no mercado de trabalho	<p>→ Promover iniciativas de ensino não formal com o contributo de personalidades que se destacam no universo empresarial, da educação, do desporto, da cultura, da saúde, e cuja experiência e mentoria apoie processos de transição para o mercado de trabalho;</p> <p>→ Incluir contributos do tecido empresarial/empregadores nas políticas de formação graduada, introduzindo conteúdos e modelos de ensino flexíveis e orientados para o desenvolvimento da competências e conhecimentos necessários ao mercado de trabalho.</p>	MESCTI / IES / Entidades Empregadoras / INE	X	X	X
5.2. Promoção de estágios profissionais para jovens licenciados	<p>→ Em parceria com o MAPTSS, promover a criação de um Programa de Estágios Profissionais na administração pública, medida promotora da empregabilidade dos jovens licenciados, mas também de capacitação dos serviços do Estado incrementando o seu índice de tecnicidade (este Programa destina-se a jovens licenciados com idade igual ou menor do que os 26 anos, condição que visa incentivar a melhoria da taxa de conclusão dos cursos);</p> <p>→ Fomentar a implementação do DP n.º 300/20, que regulamenta os Estágios Profissionais, incentivando a formalização de parcerias entre IES e entidades empregadoras – empresas, indústrias, ONG para criar oportunidades de integração no mercado de trabalho, via estágios profissionais.</p>	IES / Entidades Empregadoras / MAPTSS	X	X	X
5.3. Desenvolvimento de incubadoras e Start-ups de base académica	<p>→ Promover a criação de incubadoras nas IES e desenvolver um Programa de incentivos com multifinanciadores, de âmbito nacional e regional, para financiar ideias e projectos empreendedores de elevado potencial, promovidos por estudantes universitários e recém-licenciados;</p> <p>→ Potenciar a criação de linhas de financiamento bancário a estudantes e recém-diplomados para a criação de empresas;</p> <p>→ Criar parcerias com start-ups e empreendedores experientes e com negócios bem-sucedidos para dinamização de programas de mentoria e formação para empreendedorismo, permitindo partilha de conhecimentos, experiência e apoio nas diferentes fases do negócio.</p>	MESCTI / IES	X	X	X

## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

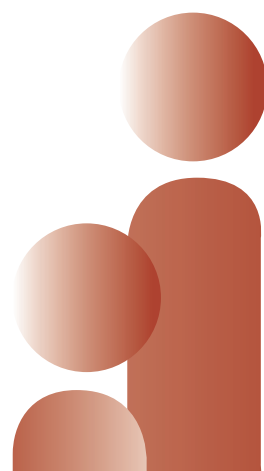
- ◊ Assegurar a implementação do quadro legal existente relativo à avaliação e acreditação do Ensino Superior (1.1)
- ◊ Lançar o processo de desenho de um modelo de financiamento a longo prazo para o Ensino Superior (1.2)
- ◊ Operacionalizar o diálogo e articulação com o MED para a definição de objectivos e prioridades de acção conducentes à coordenação de estratégias de desenvolvimento dos subsistemas do ensino superior e ensino secundário
- ◊ Implementar um plano de qualificação dos docentes e técnicos das IES (3.1, 3.2)
- ◊ Promover a elaboração do Projecto Nacional de Desenvolvimento do Ensino à Distância no Ensino Superior (4.2)

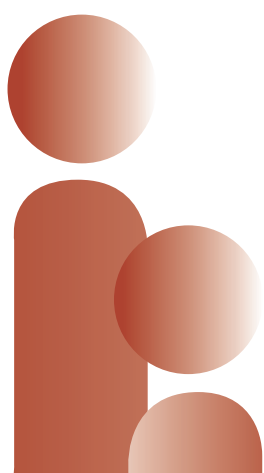
## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

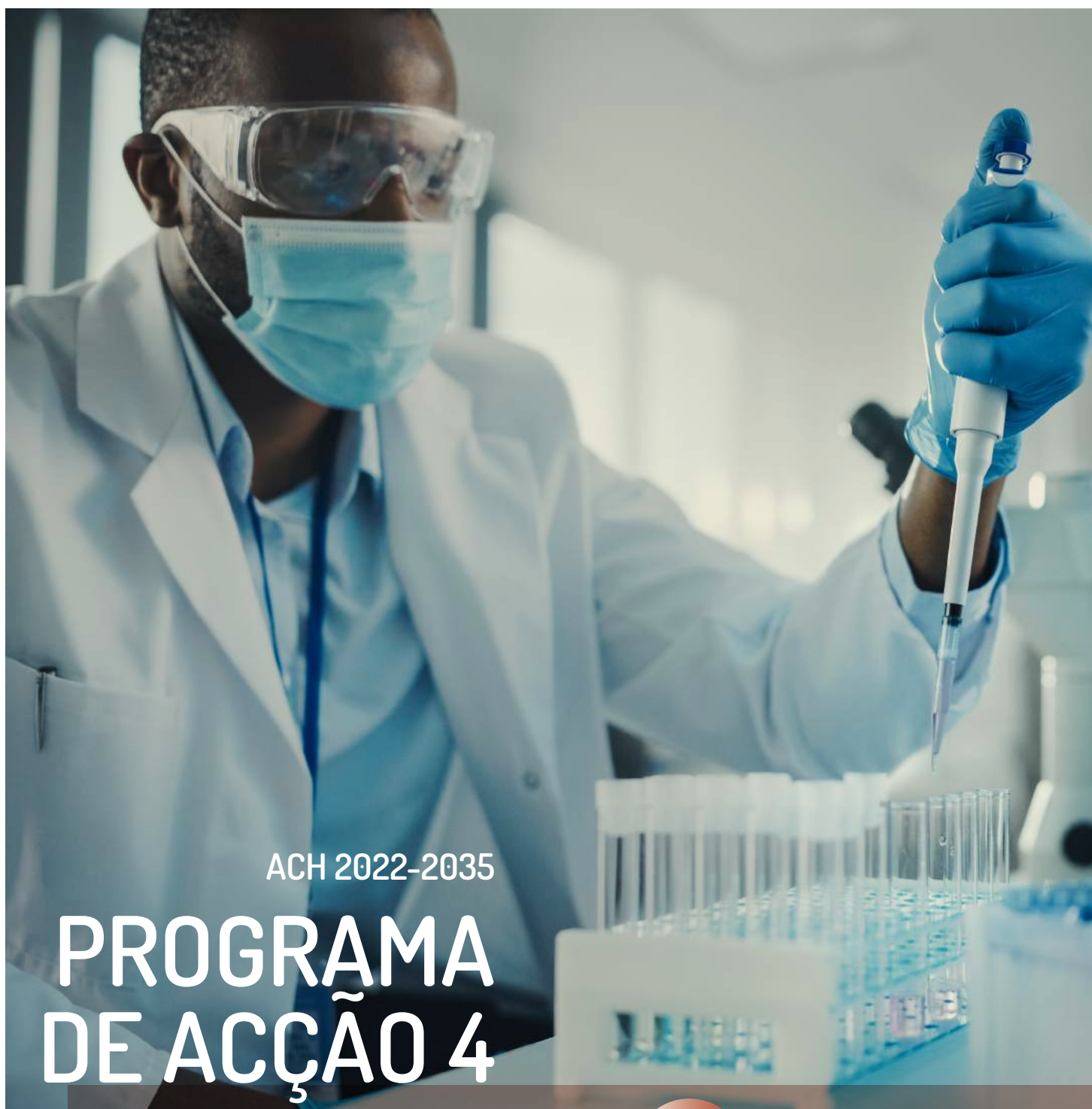
### 202.

O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de **indicadores de acompanhamento** os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revisitos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ◊ N.º de vagas
- ◊ N.º de matriculados
- ◊ N.º de graduados
- ◊ % de graduados STEM e TIC
- ◊ Taxa de conclusão
- ◊ Taxa de abandono
- ◊ Stock de Licenciados
- ◊ N.º de missões inspectivas às IES



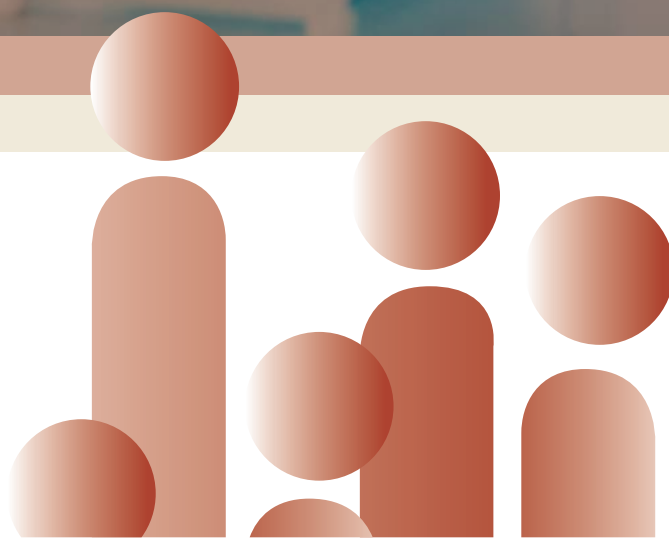




ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 4

FORMAÇÃO  
PÓS-GRADUADA



---

# ÍNDICE

## **A.** **RETRATO DA OFERTA FORMATIVA**

## **B.** **FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

### **B.1. PRESSUPOSTOS**

### **B.2. OBJECTIVO**

### **B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA**

### **B.4. SUBPROGRAMAS**

#### **B.4.1 SUBPROGRAMA DOUTORAMENTOS**

##### **B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.1.2. RESULTADOS**

##### **B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.4.2 SUBPROGRAMA MESTRADOS**

##### **B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.2.2. RESULTADOS**

##### **B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.4.3 SUBPROGRAMA ESPECIALIDADES**

##### **B.4.3.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.3.2. RESULTADOS**

##### **B.4.3.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.4.4. SUBPROGRAMA CAPACITAÇÃO DO SISTEMA CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO NACIONAL**

##### **B.4.4.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.4.2. RESULTADOS**

##### **B.4.4.3. METAS ESPECÍFICAS**

### **B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA**

### **B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

## **C.** **SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO**

# PROGRAMA DE ACÇÃO 4

## FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgão governamental responsável pelos sectores do Ensino Superior, da Ciência e Inovação	Órgão governamental responsável pelo sector do Ensino Superior, da Ciência e Inovação	Instituições de Ensino Superior Públicas, Privadas e Público-Privadas	Jovens e adultos licenciados; Professores do Ensino Superior; Empresários

### SUBSISTEMA DO ENSINO SUPERIOR

#### 203.

A Lei de Bases de Educação e Ensino, Lei n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, estabelece no seu artigo 61.º o Subsistema do Ensino Superior que visa “a formação de quadros e técnicos de alto nível, a promoção e a realização da investigação científica e da extensão universitária com o objectivo de contribuir para o desenvolvimento do País, assegurando-lhes uma sólida preparação científica, técnica, cultural e humana”.

#### 204.

O subsistema do ensino superior ministra cursos de graduação e de pós-graduação. A pósgraduação confere o grau de Mestre, com duração de dois a três anos, que visa “o aprofundamento da competência científica dos licenciados”; e de Doutor, com duração de quatro a cinco anos, que visa “proporcionar uma capacidade científica, técnica e humana dos candidatos diplomados em cursos de licenciatura ou mestrado, culminando com uma tese, cujo conteúdo deve ser inovador e original, potenciar o progresso da ciência, técnica e da tecnologia”.

#### 205.

Quer as instituições de ensino superior, quer as de ensino superior politécnico habilitam à obtenção dos graus de mestre e de doutor. A formação pós-graduada não conferente de grau académico, que visa o aperfeiçoamento técnico, pode ser ministrada igualmente nestas instituições compreendendo dois níveis: a) a capacitação profissional, com cursos de duração variável; b) a especialidade, com cursos com duração mínima de um ano. Acresce que as instituições de ensino superior podem

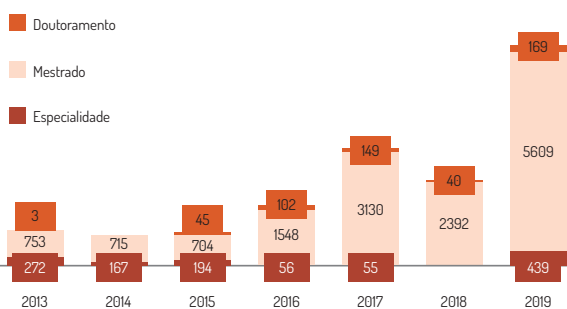
ainda oferecer programas de pós-doutoramento, formação não conferente de grau académico que visa o aprofundamento de competências de realização de investigação autónoma.

### A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

#### 206.

O número de matriculados na Formação Pós-Graduada em Angola revela uma tendência de subida nos últimos anos, em linha com a expansão acelerada da Formação Graduada. A oferta concentra-se sobretudo nas instituições públicas, tanto ao nível do número de cursos, como ao nível de matriculados e graduados. Com variações por grau, a procura de formação pós-graduada tem privilegiado as áreas da educação, ciências sociais e direito, em detrimento de áreas científicas essenciais para acelerar a economia e o desenvolvimento como ciências, as engenharias, as tecnologias de informação e a agricultura.

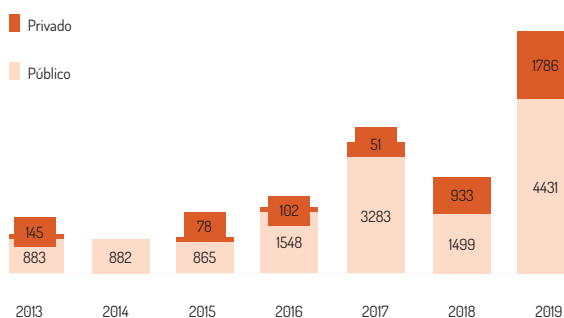
#### ESTUDANTES MATRICULADOS EM FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA, POR GRAU DE ENSINO, 2013-19



FONTE: SIGOF

**207.**

No ano académico de 2019, 19 Instituições de Ensino Superior reportaram um total de 6 217 estudantes a frequentar cursos de pós-graduação: cerca de 7% frequentou cursos de especialidade, 90% concentrou-se em cursos de mestrado e os restantes 3% matricularam-se num doutoramento.

**ESTUDANTES MATRICULADOS EM FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA, EM IES PÚBLICAS E PRIVADAS, 2013-19**

FONTE: SIGOF

**208.**

A expansão do número de matriculados em cursos de formação pós-graduada é mais acentuada nas instituições do ensino superior público. Mas, nos anos mais recentes, também as instituições privadas começaram a expandir a sua área da pós-graduação, em particular nos mestrados (14% das matrículas em mestrados em 2019) e nos cursos de especialidade (2% do total).

**209.**

A expansão da formação pós-graduada ocorreu sem plano ou articulação com as áreas prioritárias para o desenvolvimento económico e social. A sua configuração parece responder à pressão da procura individual, ela própria condicionada pelo perfil formativo da graduação que privilegia as ciências sociais e as humanidades.

**DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES INSCRITOS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO POR ÁREA CITE GERAL, 2013-18**

ÁREAS CITE GERAL	Nº	%
Educação	1 259	12,2
Artes e Humanidades	577	5,6
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	1 476	14,3

ÁREAS CITE GERAL	Nº	%
Ciências Empresariais, Administração e Direito	5 439	52,7
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	435	4,2
Tecnologias da Informação e Comunicação	838	8,1
Engenharia, Indústria Transformadora e Construção	16	0,2
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	1	0
Saúde e Protecção Social	284	2,8
Serviços	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10 325</b>	<b>100</b>

FONTE: SIGOF

**210.**

A concentração de alunos matriculados nas áreas da gestão e do direito na formação pós-graduada é muito elevada (52%) e resulta de uma tendência transversal a todos os graus e níveis: 42% dos estudantes de doutoramento; 50% dos estudantes de mestrado e 94% dos estudantes inscritos em cursos de especialidade. As áreas seguintes com uma importância significativa são as ciências sociais e a educação.

**211.**

A evolução recente é um pouco mais promissora no que respeita aos bolsiros externos de pós-graduação. As bolsas externas parecem privilegiar os mestrados e doutoramentos, fazendo decair o número de estudantes em especialidade (estavam inscritos sobretudo em cursos de especialidade em saúde). Entre 2013 e 2019, a maioria dos bolsiros enviados para o estrangeiro entre 2013 e 2019 concentrou-se em áreas científicas e tecnológicas e em educação.

## DISTRIBUIÇÃO DOS BOLSEIROS EXTERNOS INSCRITOS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO NO ESTRANGEIRO, POR ÁREA CIENTÍFICA (%), 2013-19

	ESPECIALIDADES	MESTRADOS	DOCTORAMENTOS
Educação	1	10,9	30,6
Humanidades	-	2,9	2
Letras	-	5,5	8,1
Ciências Sociais	-	12,1	18,5
Ciências	9,3	32,8	27,3
Tecnologias	-	1,8	0,3
Engenharia	1	25,9	6,4
Saúde	88,7	8,3	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FONTE: INAGBE

**212.**

Os bolsiros externos inscritos em mestrados estudam sobretudo nas áreas de ciências (32,8%) e engenharia (25,9%) e o número de bolsiros externos inscritos em ciências sociais (12,1%) e artes e humanidades (8,4%) é muito reduzido. Sublinha-se que o total de bolsiros externos inscritos em mestrados em educação atinge 10,9% do total no período.

**213.**

Entre os bolsiros de doutoramento, destacam-se os que investigam na área de educação (30,6%), ciências (27,3%) e ciências sociais (18,5%). Esta repartição testemunha a importância consagrada à capacitação na área da educação, seja por via da formação de professores, seja por via da consolidação de uma área científica que reforce a qualidade da sua formação.

**214.**

A comparação entre matriculados e diplomados demonstra os elevados níveis de insucesso académico e a ineficácia do sistema. Entre 2013 e 2018, os 145 cursos de pós-graduação registaram 10 325 matrículas, mas apenas 1 211 diplomados.

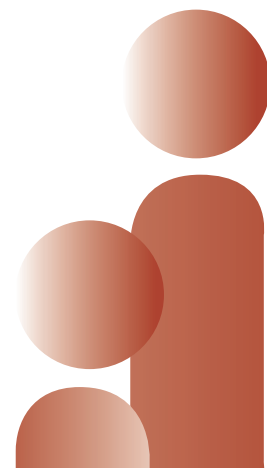
Como sublinhamos, cerca de 89,5% dos estudantes frequentaram mestrados, cuja duração prevista é de apenas 2 anos.

**215.**

A ineficácia do sistema é igualmente grave nos doutoramentos: entre 2013 e 2019, as IES apenas conseguiram doutorar 2 estudantes (ambos em engenharia, na Universidade Agostinho Neto). Foi apenas através do envio de bolsiros externos para IES estrangeiras que se obteve os restantes 366 doutorados no mesmo período.

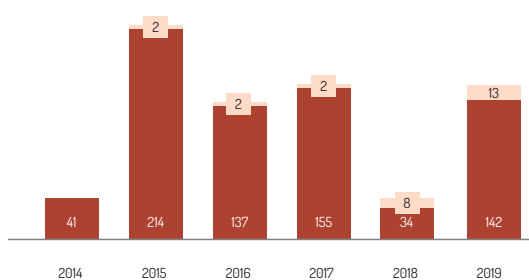
**216.**

Entre 2014 e 2019, o número de docentes do ensino superior registou um crescimento acentuado (123%), passando do valor global de 4 096 para 9 142. A expansão foi muito mais elevada no ensino superior privado, ultrapassando o número de docentes no sector público. Não se deve excluir a hipótese de que parte destes registos sejam duplicados, considerando a existência de docentes a leccionar em várias instituições. Ao contrário, o número de investigadores permanece pequeno e essencialmente concentrado no sector público.





INVESTIGADORES DO ENSINO SUPERIOR,  
IES PÚBLICAS E PRIVADAS, 2014-19

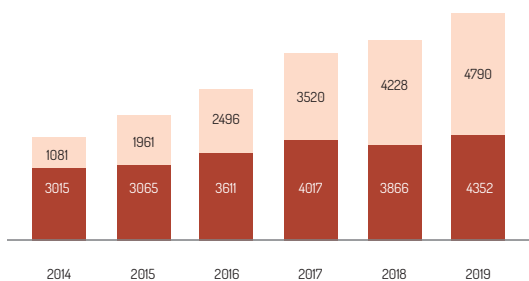


QUALIFICAÇÃO DE DOCENTES E INVESTIGADORES  
NAS IES PÚBLICAS, 2018

GRAU ACADÉMICO	Nº
Doutor	682
Mestre	1504
Licenciado	1836
Não especificado	27

FONTE: MESCTI

DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR,  
IES PÚBLICAS E PRIVADAS, 2014-19



FONTE: MESCTI

217.

No que respeita à qualificação de docentes e de investigadores, há uma forte prevalência de recursos humanos com o grau de licenciado (45,3%) e de mestre (37,1%), com bastante peso em categorias elevadas da carreira académica (21,9% dos professores associados e 55,7% dos professores auxiliares são licenciados). Em 2018, cerca de 2.790 docentes ocupavam funções de assistente e assistente estagiário, com o predomínio do grau de mestre (48,4%) e do grau de licenciado (46,6%).

218.

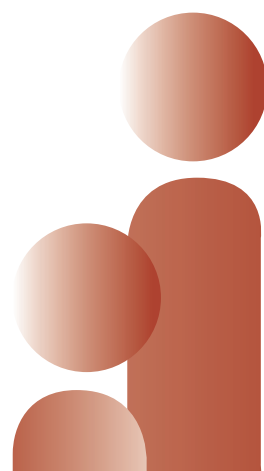
Este perfil de qualificação de docentes e investigadores do ensino superior permite estimar o baixo nível geral de sofisticação científica das instituições. No entanto, seria necessário conhecer a efectiva distribuição do serviço docente de cada instituição para aferir o impacto directo na qualidade das actividades de formação pós-graduada, uma vez que a legislação prevê que só em casos excepcionais os docentes responsáveis pela pós-graduação podem ter um grau inferior ao doutoramento.

219.

O desenvolvimento do Ensino Pós-Graduado exige um aumento da oferta formativa. Contudo, foram identificadas outras condicionantes às quais é fundamental dar resposta.

## FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA: CONDICIONANTES A SUPERAR

1. Insuficiências na governação da pós-graduação, recolha de informação, tratamento estatístico e monitorização de resultados
2. Fracas oportunidades de desenvolvimento da carreira académica e de investigação no sector público e no sector privado e empresarial, traduzindo um insuficiente aproveitamento do investimento social e individual na formação
3. Ausência de um sistema público de financiamento regular e competitivo da ciência, que promova o desenvolvimento de projectos científicos e a cooperação entre investigadores e entre os pólos de conhecimento e de ciência
4. Ausência de inserção internacional do sistema nacional científico, de instituições de ensino superior, de docentes e de investigadores, que não participam nas redes globais de ciência, em projectos científicos transnacionais e na captação de investimento público e privado
5. Formação pós-graduada pouco acessível, com elevados custos, sobretudo considerando os baixos rendimentos da generalidade da população
6. Fraca capacidade da resposta à necessidade de formação pós-graduada: acentuada concentração territorial da oferta de formação; excessiva especialidade nas ciências sociais e direito e falta de oportunidades nas áreas da saúde, da ciência, da tecnologia, das STEM e TIC
7. Insuficiente apetrechamento das instituições de ensino superior para apoiar a formação pós-graduada com qualidade, ao nível de técnicos de apoio formados, das instalações, equipamentos e ferramentas disponíveis, incluindo laboratórios, e do acesso a consumíveis, com impacto negativo na qualidade da formação
8. Baixo nível de qualificação dos investigadores e do corpo docente, em que predomina o grau de licenciatura, com particular incidência nas instituições do ensino superior privado
9. Segmentação entre a carreira e as actividades de investigação e a carreira e as actividades de docência no ensino superior
10. Desarticulação entre os institutos de investigação e o ensino superior e entre a carreira dos investigadores e o ensino superior, em particular no nível pós-graduado
11. Deficiente ligação ao sector empresarial, que, à excepção do sector petrolífero, não tende a valorizar, nem a incorporar investigadores e inovação nos seus processos de produção e de comercialização
12. Insuficiência e instabilidade dos financiamentos e incentivos para o investimento privado e das empresas na investigação, na inovação e no conhecimento, incluindo linhas de financiamento e regulação bancária



## B. FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA PARA 2022-2035

### 220.

A formação pós-graduada tem uma importância estratégica para o desenvolvimento do capital humano em Angola. O sector é responsável pela formação dos docentes do ensino superior, que formam quadros de elevada competência técnica em todas as áreas profissionais; dos investigadores, essenciais para a consolidação da base de conhecimento do País e para o desenvolvimento da ciência e da inovação, com impacto em vários sectores económicos; e de profissionais muito qualificados em nichos económicos que requerem uma alta especialização técnica e científica.

### 221.

A formação com qualidade de um contingente suficiente de recursos humanos pós-graduado requer investimentos consistentes e avultados em tempo e em recursos, que será exigente para as capacidades de Angola, considerando a situação económica do País e a pressão que o crescimento populacional exerce sobre os níveis precedentes do ensino. Este contexto torna central a definição de uma estratégia para o sector que articule instituições nacionais e fundos públicos e privados com a mobilização de recursos externos, incluindo de organizações internacionais.

### 222.

Não será possível expandir a formação pós-graduada em todas as áreas científicas ao mesmo tempo. Por isso, a concentração de investimento em áreas críticas com elevado impacto económico, considerando a especialidade da produção no presente e as estratégias de desenvolvimento da economia, é instrumental. Pela importância transversal e o seu potencial transformador, a economia digital e os nichos da economia circular e verde são áreas que também merecerão investimento.

### 223.

Um desafio para a concretização deste objectivo assenta na pequena dimensão e na especialização da formação graduada. Essa circunstância limita a base de recrutamento para a pós-graduação em número e qualidade dos recursos humanos formados disponíveis, com uma prevalência muito acentuada

na área das ciências sociais e do direito. Essa distorção da procura tem de ser tida em conta no desenho da estratégia de desenvolvimento deste programa e na articulação com outros programas.

### 224.

Outro desafio que o sector enfrenta incide sobre a sua capacidade de atracção e retenção de talento e de investigadores. A formação avançada de profissionais, especialistas e de investigadores deve ser acompanhada de medidas e incentivos que assegurem condições para o emprego e o reconhecimento social deste capital humano e reduzam os riscos de "brain drain", numa era de competição global por recursos humanos. Essas medidas têm que focar simultaneamente a retenção de pessoas formadas em Angola e a atracção de outros formados no estrangeiro, incluindo na diáspora angolana.

### 225.

O sucesso deste programa requer igualmente a criação de condições materiais exógenas ao sector e um reforço significativo da capacitação institucional na área do ensino superior e da ciência, tanto no que respeita à sua governança e organização interna, como à sua capacidade operacional, incluindo a gestão e regulamentação de processos e a formação do staff técnico. A adopção de um binómio de autonomia e responsabilização nas instituições de ensino superior e ciência implica a transformação da cultura organizacional, o estímulo à competição e a contratualização de financiamento por resultados.

### 226.

Essa mudança será acelerada pelo aprofundamento da colaboração das nossas instituições com a sociedade civil e com instituições estrangeiras e pela exposição a práticas e a parâmetros de qualidade de nível internacional. As IES mantêm-se distantes da dinâmica de internacionalização e parceria em que participam muitas IES africanas, limitando o seu alcance, qualidade e capacidade. Também ao nível nacional será essencial alterar a quase completa desarticulação com a sociedade civil e o sector empresarial, para dar resposta a desafios societários, apoiar estratégias de desenvolvimento e alcançar uma posição de relevância económica e social.

## B.1 PRESSUPOSTOS

### 227.

O sucesso da implementação do Programa de Acção 4 – Formação Pós-Graduada assenta nos seguintes **pressupostos**:

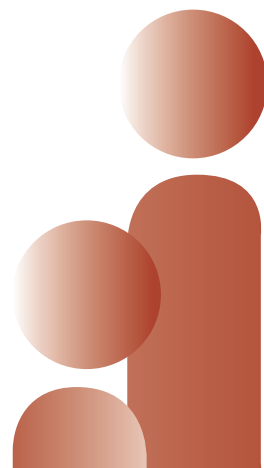
- ◊ A explosão demográfica continuará a fornecer um avultado número de jovens em busca de formação nos níveis inferiores de escolaridade, pressionando a necessidade de resposta na formação de professores;
- ◊ Os recursos públicos para financiar a educação e o ensino superior permanecerão limitados e muito insuficientes face aos números reais e potenciais de estudantes, privilegiando a resposta ao ensino básico e secundário. As famílias tenderão a aceitar a comparticipação ou o custeio da formação superior, especialmente no nível pós-graduado;
- ◊ O ensino superior angolano estará exposto à competição regional e global por talento e por recursos, apresentando uma capacidade limitada para captar financiamento para a ciência e a inovação a partir de fontes privadas. A participação em projectos científicos com outras IES e parceiros estrangeiros será escassa (por falta de recursos qualificados e de meios para assegurar rotinas de investigação) e centrar-se-á em funções dos projectos com reduzido impacto institucional;
- ◊ A procura de formações superiores continuará a expandir-se de forma mais célere e mais significativa no nível graduado e de forma mais lenta no nível pós-graduado. A especialidade formativa do ensino graduado nas áreas das humanidades, das ciências sociais e do direito continuarão a condicionar o perfil da procura por formação pós-graduada e a área de especialidade dos docentes e investigadores disponíveis;
- ◊ A exigência de qualificação dos funcionários públicos, especialmente para altos quadros, dirigentes e carreiras especiais, criará mais incentivos para essa especialidade formativa;
- ◊ As transformações da economia abrirão oportunidades de emprego maioritariamente em sectores intensivos em mão de obra (agricultura e indústria ligeira) e com

sofisticação tecnológica baixa e moderada, que não requerem um número significativo de investigadores e de inovação com origem em investigação científica. Esses sectores necessitarão de técnicos capazes de incorporar os avanços tecnológicos e científicos nos processos produtivos, nos bens e nos serviços e na comercialização, sobretudo a um nível graduado e ocasionalmente ao nível pós-graduado;

- ◊ Em nichos económicos estabelecidos como a energia (*Oil & Gas*) e em sectores em expansão como a digitalização, a comunicação, a economia azul, a economia verde e circular e as novas fontes de energia, haverá mais oportunidades para a integração laboral de quadros altamente qualificados. A retribuição mais elevada dessas posições despertará dinâmicas de competição entre expatriados e pós-graduados no País ou na diáspora;

- ◊ As crescentes competições globais e regionais pelo talento intensificarão os riscos de brain drain de angolanos qualificados, em parte com destino à Europa, mas também para países da SADC com sistemas científicos emergentes. A intensificação da especialidade económica em sectores mais avançados nesses países atrairá angolanos com níveis de qualificação mais elevados, incluindo pós-graduados e investigadores;

- ◊ O apoio internacional crescente às áreas de inovação e conhecimento constitui uma oportunidade, mas também um desafio para o qual as IES nacionais têm de se preparar. A qualificação do seu corpo docente e o reforço dos centros de estudo e investigação das IES são condição fundamental para firmar parcerias estratégicas que lhes permitam desenvolver capacidades e aceder a concursos, programas e projectos de investigação e bolsas, cujo acesso comporta recursos, prestígio, valorização e reconhecimento das IES num contexto altamente competitivo.



## B.2 OBJECTIVO

### 228.

O Programa de Acção 4 – Formação Pós-Graduada tem como **objectivo geral**:

**Garantir a formação de Capital Humano altamente qualificado necessário para o desenvolvimento do Ensino Superior, do Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e da economia e sociedade angolanas.**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

### 229.

O desenvolvimento do ensino superior pós-graduado assenta nos seguintes **princípios e opções de política**:

**1ª** Assumir um compromisso de longo prazo através de um quadro de investimento e financiamento previsível e plurianual para desenvolver capacidades individuais e institucionais e assegurar a integração em redes internacionais de ciência e inovação;

**2ª** Associar o esforço de financiamento à acção de organizações internacionais e projectos para o desenvolvimento (assegurando o apetrechamento de laboratórios e de infraestruturas e o lançamento de novos programas) e ao apoio por interesses privados em nichos de formação com impacto para as suas actividades;

**3ª** Instituir uma cultura de transparência e de competição, assegurando que o financiamento de projectos depende de processos competitivos, com critérios claros, e que a avaliação de instituições de I&D, de docentes e de investigadores é aplicada de modo uniforme e com impacto na progressão na carreira e no acesso a novos apoios;

**4ª** Assegurar a autonomia das instituições de ensino superior e de I&D e a responsabilização pelos resultados atingidos. O Estado deverá criar o quadro legal, os incentivos fiscais e financeiros e definir os mecanismos de prestação de contas. As instituições devem poder escolher os seus corpos dirigentes, criar projectos de desenvolvimento

institucional e gerir os respetivos recursos com autonomia, para criar identidades institucionais, alimentar ciclos de prospectiva-desenvolvimento-avaliação e reforçar as sinergias com organizações públicas e privadas;

**5ª** Articular parte dos incentivos e do financiamento para dinamizar investigação e pósgraduação em áreas que apoiem o desenvolvimento nacional e regional, em linha com a especialidade económica local e regional e as necessidades de inovação no sector privado;

**6ª** Determinar um período de transição até 15 anos para que todas as instituições de ensino superior, públicas e privadas, atinjam um peso mínimo de (35%) de doutorados no corpo docente para graduação e de (90%) para a pós-graduação;

**7ª** Criar um programa de qualificação do sistema científico e técnico nacional, que acelere a pós-graduação dos docentes e investigadores do ensino superior e dos técnicos de apoio à investigação contratados e a contratar durante o período de transição;

**8ª** Concentrar recursos humanos e materiais afectos à investigação em polos de inovação e ciência especializados numa área científica, associados a instituições de ensino superior público, assegurando a participação dos investigadores nas actividades de formação pósgraduada;

**9ª** Aumentar a abertura e a integração do ensino superior angolano, em particular no ensino pós-graduado e avançado, nas redes internacionais de I&D e da sua capacidade para captar financiamento global para a ciência e a inovação;

**10ª** Promover a participação de docentes e de investigadores em redes regionais e globais de investigação e de inovação.

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 230.

O Programa de Acção 4 integra **quatro Subprogramas**:

- ◊ Subprograma – Doutoramentos
- ◊ Subprograma – Mestrados
- ◊ Subprograma – Especialidades
- ◊ Subprograma – Capacitação do Sistema Científico e Tecnológico Nacional

### B.4.1 SUBPROGRAMA - DOUTORAMENTOS

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

### 231.

O **Subprograma – Doutoramentos** é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Qualificação avançada do corpo docente do ensino superior;
- ◊ Alargamento da oferta e da qualidade de investigadores do Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e de pessoal altamente qualificado necessários ao desenvolvimento dos clusters estratégicos para o desenvolvimento do País;
- ◊ Especialidade da oferta de novos doutoramentos em áreas científicas e tecnológicas prioritárias para o desenvolvimento do País.

#### B.4.1.2. Resultados esperados

### 232.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

◊ Incremento do número de doutorados formados em instituições de ensino superior angolanas e/ou em parceria com instituições estrangeiras (graus conjuntos, formação em modelo sanduíche);

◊ Integração das actividades de investigação no doutoramento, reforçando a qualidade da formação doutoral e assegurando a aquisição de outras competências e a disponibilidade de recursos humanos para implementar essas actividades;

◊ Alargamento da formação e investigação em áreas críticas para o desenvolvimento do País: STEM, TIC, economia digital, saúde e biotecnologia, agricultura e silvicultura, economia azul, economia verde, economia circular, recursos hídricos e turismo;

◊ Criação de núcleos especializados de investigação associados às instituições de ensino superior públicas que integrem docentes e investigadores;

◊ Constituição de uma base de recrutamento para o sistema científico e tecnológico nacional e o crescimento de índices de produção científica.

#### B.4.1.3. Metas Específicas

### 233.

Tendo subjacente a efectiva valorização social da ciência e das universidades e a expansão da formação pós-graduada, em linha com uma reforma do modelo de financiamento do ensino superior, o Subprograma – Doutoramentos assume as seguintes metas:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Doutorados (stock)	Milhares	1,5*	2,3	3,4	5,3
Doutorandos em STEM e TIC	%	26,0	28,0	31,0	35,0

\* O valor de 2019 é estimado a partir do número de docentes e investigadores doutorados, assumindo que quase todos os doutorados do país estarão integrados no ensino superior

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ Prevê-se uma aceleração da qualificação avançada, através da mobilização de recursos públicos, privados e de doadores para a formação e da contratação de investigadores doutorados em cooperação com IES estrangeiras, para criar nichos de ciência nas áreas STEM;

◊ As metas traçadas pressupõem a conjugação de um forte investimento na formação pós-graduada, com um foco particular na qualificação do corpo docente: um primeiro grande ciclo formativo de 7-10 anos, assente sobretudo no estrangeiro e em programas sanduíche (1 ano na IES original, 2 anos na IES estrangeira, 1 ano na IES original); um segundo grande ciclo formativo de 5-7 anos (até 2035) em que a formação doutoral faz coexistir o modelo anterior com iniciativas baseadas nas capacidades endógenas entretanto criadas;

◊ Para além disso, a atracção de doutorados estrangeiros (na SADC e na diáspora) será essencial para atingir estes resultados. As metas de matrículas nas áreas STEM e TIC correspondem ao investimento feito nestas áreas para alavancar o desenvolvimento e um potencial de especialização científica, mas não um stock de doutorados, considerando que a taxa de conclusão de doutoramentos é baixa em geral e especialmente reduzida em áreas STEM.

- ◊ Captar jovens talentos para a carreira de investigador;
- ◊ Apoiar o desenvolvimento de sectores económicos prioritários e com necessidades de capital humano com competências avançadas;
- ◊ Qualificar para o exercício da função docente no ensino superior.

### B.4.2.2. Resultados esperados

#### 235.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ◊ Aumento do número de profissionais qualificados com mestrado;
- ◊ Diversificação de áreas formativas na base de recrutamento para as carreiras de docência e de investigação;
- ◊ Constituição de núcleos profissionais na área das engenharias;
- ◊ Incremento de recursos humanos com competências avançadas para a computação e a digitalização;
- ◊ Articulação das IES com as estratégias de especialidade económica e inovação;
- ◊ Dinamização de actividades de transferência de conhecimento para os sectores económicos dominantes na área regional de implantação das IES;
- ◊ Reforço da internacionalização e cooperação das IES com congéneres estrangeiras.

## B.4.2 SUBPROGRAMA - MESTRADOS

### B.4.2.1. Objectivos específicos

#### 234.

O Subprograma - Mestrados é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Qualificar o desempenho de licenciados no mercado de trabalho;

### B.4.1.3. Metas Específicas

#### 236.

Tendo subjacente a efectiva valorização social da ciência e das universidades e a expansão da formação pós-graduada, em linha com uma reforma do modelo de financiamento do ensino superior, o Subprograma - Mestrados assume as seguintes metas:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Mestres (stock)	Milhares	7,0	9,6	14,2	21,2
Mestrandos em STEM e TIC	%	26,0	28,0	30,0	32,0

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◆ Prevê-se uma aceleração da qualificação avançada, alimentada pela forte procura e pelo investimento privado na formação individual pós-graduada, por uma flexibilização dos percursos formativos, pelo reforço das capacidades científicas das IES e pelo aumento dos apoios públicos e de doadores internacionais em áreas chave para a criação de nichos de ciência, como as áreas STEM;

◆ Reforço do stock de pós-graduados com 14 000 novos mestres (atingindo um total de 21 200 mestres) até 2035, em linha com a evolução demográfica e a tendência de crescimento das matrículas em cursos de mestrado, com reforço da taxa de conclusão dos estudantes de mestrado;

◆ Combinação de uma forte procura de mercado por profissionais altamente qualificados nas áreas STEM e TIC e de políticas públicas de investimento nas mesmas áreas, com vista a alargar a base de recrutamento de investigadores e tornar a carreira mais atractiva;

◆ Neste contexto, estimamos que o peso das áreas STEM e TIC entre os mestrados atinja 32%, criando o potencial de formação de cerca de 5 000 mestres, em particular na área das TIC;

◆ A flexibilização do grau de mestrado e a articulação com as especialidades é essencial para atingir estes objectivos, permitindo fasear a qualificação: primeiro com uma formação mais profissionalizante e depois completando o grau com o relatório ou dissertação.

## B.4.3 SUBPROGRAMA - ESPECIALIDADES

### B.4.3.1. Objectivos específicos

#### 237.

O Subprograma - Especialidades é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◆ Flexibilizar a formação contínua pós-graduada;
- ◆ Articular formação profissionalizante e entrada na pós-graduação;
- ◆ Apoiar o desenvolvimento de sectores económicos prioritários.

### B.4.3.2. Resultados esperados

#### 238.

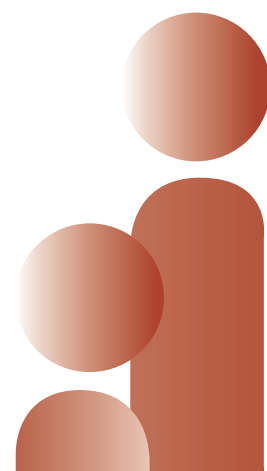
Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes resultados:

- ◆ Forte expansão do número de profissionais qualificados com especialidade;
- ◆ Complemento e actualização profissionalizante da formação dos licenciados;
- ◆ Incremento de competências avançadas para a computação e a digitalização;
- ◆ Reforço da ligação das IES a sectores económicos e profissionais;
- ◆ Articulação das IES com as necessidades de empresas e de sectores económicos estratégicos;
- ◆ Diversificação e aumento das receitas próprias das IES.

### B.4.3.3. Metas Específicas

#### 239.

O Subprograma - Especialidades assume as seguintes metas:





INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Pós-graduados em especialidades	Milhares	0,36*	6,0	10,5	13,5
			30,0 (2022-2035)		

\* Linha de base corresponde ao número de pós-graduados em especialidade reportados no período 2013-2020 (263 entre 2013-2018 nas IES nacionais; 93 entre 2013-2020 em IES estrangeiras)

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

♦ Prevê-se um forte crescimento da resposta das IES à procura individual por formações avançadas como complemento à licenciatura, expandindo a especialidade para as áreas CITE com maior dinamismo económico e salários competitivos;

♦ A vulgarização do acesso à especialidade será estimulada pela sua abordagem como nível intermédio de qualificação entre os graus de licenciatura e de mestrado, podendo ter um pendor simultâneo de formação profissionalizante e académica e servindo de acesso a fases mais complexas de formação pós-graduada;

♦ Estima-se que a especialidade cresça a partir de 2022 de cerca de 20 cursos, incluindo cerca de 500 alunos matriculados (25 alunos por edição) e 400 especialidades concluídas (taxa de sucesso estimada em 80%);

♦ A preparação das IES públicas e privadas para esta resposta nos primeiros anos e a conservação da mesma dimensão nas turmas (25 alunos) e taxas de sucesso (80%) deverão permitir uma expansão deste nível de qualificação até 2035, atingindo um total de 150 cursos por ano, com cerca de 3 750 alunos matriculados e de 3 000 diplomados por ano. Este crescimento médio corrigido de 7% permitirá acumular um stock total de 30 000 diplomados em cursos de especialidade neste período.

## B.4.4 SUBPROGRAMA - CAPACITAÇÃO DO SISTEMA CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO NACIONAL

### B.4.4.1. Objectivos específicos

#### 240.

O Subprograma – Capacitação do Sistema Científico e Tecnológico Nacional é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Aumentar o número e as capacidades dos recursos humanos afectos à investigação científica nas IES;
- ◊ Reforçar a qualidade dos investigadores e dos técnicos de apoio à investigação no Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação;
- ◊ Assegurar o predomínio do grau de doutoramento nos docentes de pós-graduação;
- ◊ Capacitar as IES na investigação científica e especializá-las em nichos prioritários;
- ◊ Acelerar a integração das IES em redes globais de investigação e inovação;
- ◊ Criar as condições para captar investimento privado e financiamento internacional para a investigação e a inovação realizada nas IES e em ambiente misto.
- ◊ Especialidade das IES em áreas críticas prioritárias para o desenvolvimento na formação pós-graduada e na criação de grupos de investigação;
- ◊ Qualificação de cerca de 90% dos docentes envolvidos na formação pós-graduada conferente de grau (mestrados e doutoramentos) com o grau de doutoramento;
- ◊ Qualificação de cerca de 90% dos técnicos de apoio à investigação com, pelo menos, o grau de mestre;
- ◊ Capacitação de docentes, investigadores e técnicos de apoio das IES nacionais em técnicas de investigação e digitalização, no domínio da língua inglesa e na elaboração de candidaturas a financiamento competitivo nacional e internacional;
- ◊ Integração das IES em redes regionais e internacionalização do sector de I&D;
- ◊ Criação de graus conjuntos e de projectos de pós-graduação e de investigação entre instituições de ensino superior angolanas e congéneres públicas e privadas estrangeiras, incluindo na África austral.

### B.4.4.2. Resultados esperados

#### 241.

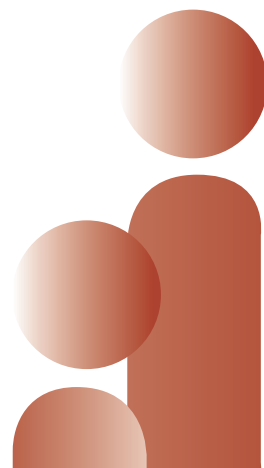
Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes resultados:

- ◊ Capacitação do FUNDECIT para desenvolver um sistema nacional de apoio à I&D e à formação pós-graduada e coordenar a estratégia para o sector;
- ◊ Estabelecimento de sistema de avaliação do sector científico nacional (docentes, investigadores e centros) em linha com as certificações internacionais;

### B.4.4.3. Metas Específicas

#### 242.

O Subprograma – Capacitação do Sistema Científico e Tecnológico Nacional assume as seguintes metas:



INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Despesa Bruta com I&D	% PIB	0,03	0,05	0,08	0,15
Pessoal de investigação em I&D*, 25-64 anos	Milhares	0,155	0,560	2,8	14,0
Docentes do Ensino Superior com Grau de Doutoramento	%	10,8	-	-	35
Artigos científicos em revistas de referência, por ano	Milhares	0,111	0,232	0,403	0,707

\* O indicador inclui todo o pessoal de investigação (investigadores, técnicos e estudantes de pós-graduação, desde que participem em actividades e projectos científicos)

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ Prevê-se uma expansão do investimento (público e privado) em I&D, significativa face ao histórico nacional, mas ainda limitada em comparação com parceiros estrangeiros. Para endogeneizar capacidades internas no sistema nacional, dar-se-á prioridade ao desenvolvimento de um programa de capacitação interna das IES, incluindo a qualificação e à formação avançada dos docentes e investigadores do ensino superior, assegurando que pelo menos 35% são doutorados, e à criação dos primeiros núcleos de investigação com capacidade em nichos de ciência prioritários para o desenvolvimento económico;

◊ Para maximizar o impacto, será assegurada a integração de todos os recursos em centros associados a IES, associando-se a iniciativa à ex-

pansão da formação pós-graduada, permitindo uma expansão dos recursos humanos disponíveis até 14 000 pessoas (incluindo a integração de estudantes de pós-graduação nas actividades de I&D), capazes de produzir cerca de 707 artigos em revistas de referência;

◊ As metas estabelecidas reflectem uma abordagem moderada, internamente congruente e em linha com indicadores internacionais, que estabelece umnexo entre o investimento (público + privado) em I&D e o número de pessoal de investigação em I&D, uma vez que salvo os desvios iniciais causados por despesas de capital num sistema de ciência, tecnologia e inovação, mais de 60% do orçamento são despesas salariais. Por isso, 1% do PIB em I&D costuma representar 5,0 pessoas por mil habitantes empregadas em I&D (incluindo técnicos de apoio e estudantes de pós-graduação).

## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

### 243.

A implementação bem-sucedida do Programa de Acção 4 assume que se verificam as seguintes **condições fundamentais**:

- ♦ Implementação, de forma articulada e coerente, da legislação sobre graus e certificações de formações pós-graduadas, conducentes, ou não, à obtenção de graus académicos;
- ♦ Estabilidade de políticas e a previsibilidade de financiamento para o sector, com vista a consolidar núcleos de investigação e de pós-graduação com capacidade reprodutiva do investimento;
- ♦ Articulação de fontes de financiamento complementares ao investimento público para os objectivos do Programa, mobilizando programas de apoio de organizações internacionais e facilitando o investimento privado através de incentivos ao mecenato e de criação de linhas de crédito bancário para estudantes;
- ♦ Implementação bem-sucedida dos Projectos estruturantes em curso, designadamente: i) Projecto de Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia (PDCT), ii) Programa Nacional de Formação Doutoral em Ciência, Tecnologia e Inovação (PNFD-CTI); e iii) Programa de Apoio ao Ensino Superior - UNI.AO; e capacidade das IES para integrarem e potenciarem os quadros altamente qualificados, projectos e iniciativas de investigação;
- ♦ Criação de parcerias com universidades estrangeiras para capacitar as IES nacionais na definição de missões institucionais e procedimentos, regimes de avaliação e progressão na carreira de docentes e investigadores, reforço das competências de investigação e de candidaturas a financiamentos, revisão de métodos de ensino na formação pós-graduada;
- ♦ Promoção do mérito e aprofundamento da integração entre a docência e a investigação, assegurando a afiliação de todos os docentes nos centros de investigação das IES;

♦ Atracção de docentes e investigadores doutorados e pós-doutorados no exterior a Angola, incluindo entre angolanos qualificados na diáspora, atribuindo-lhes autonomia e responsabilidades adequadas à sua qualificação e competências;

♦ Priorização da capacitação institucional e da endogeneização de capacidades de investigação científica, dirigindo as bolsas externas para apoiar a formação doutoral de actuais e futuros docentes e investigadores;

♦ Capacidade de integração e replicação de quadros formados no âmbito do Programa de envio anual de 300 Licenciados/Mestres angolanos para as melhores universidades do mundo;

♦ Combate à dispersão e concentração das equipas de investigação em IES específicas e em áreas do conhecimento específicas, dando prioridade às que se associam às estratégias de desenvolvimento nacional;

♦ Participação regular das instituições de ensino superior e de I&D, dos seus académicos e estudantes em redes globais e regionais de ciência e em programas de mobilidade estudantil e académica.

### 244.

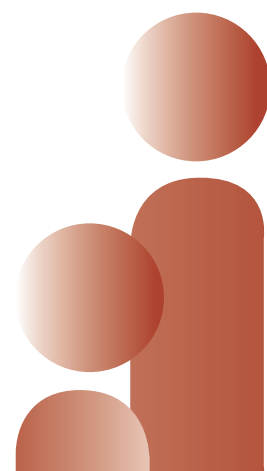
Para atingirmos os objectivos traçados e concretizarmos a visão de um Ensino Pós-Graduado capaz de responder aos desafios do País, é necessário concretizar um conjunto alargado de medidas de política das quais se apresentam as mais estratégicas agrupadas em quatro eixos:

**EIXO 1** – Estruturar o sistema científico e tecnológico nacional

**EIXO 2** – Qualificar e capacitar as IES

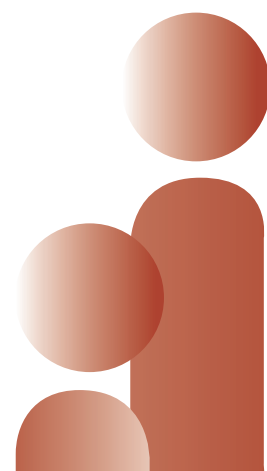
**EIXO 3** – Promover a internacionalização

**EIXO 4** – Articular ensino pós-graduado e a especialidade económica



EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Estruturar o sistema científico e tecnológico nacional</b>					
1.1. Legislação e estrutura	<p>Implementar a legislação adoptada e acompanhar a sua execução, com vista a realizar os ajustes ao quadro regulamentar. Dotar o FUNDECIT com técnicos qualificados, procedimentos actualizados e estabilidade de recursos para dinamizar ciclos regulares de financiamento público competitivo para a ciência e a inovação e a qualificação do sistema científico nacional.</p> <p>→ Combinar o financiamento plurianual da base científica com instrumentos de financiamento competitivo assente em projectos.</p> <p>→ Elaborar contratos-programa plurianuais com as IES para assegurar previsibilidade do financiamento para a capacitação interna e promover a sua autonomia e responsabilização pelos objectivos.</p>	MESCTI / FUNDECIT	X	X	X
1.2. Financiamento	<p>→ Apoiar a criação de cursos de especialidade em linha com a procura individual de graduados e com as necessidades formativas de empresas, sectores económicos e administração pública, também como fonte adicional de receitas.</p> <p>→ Criar linhas de financiamento bancário à formação individual, institucional e empresarial para apoiar a formação avançada e pós-graduada.</p> <p>→ Dar prioridade nas bolsas externas a docentes e investigadores das IES a realizar formação pósgraduada em áreas do conhecimento críticas para o desenvolvimento no âmbito do programa de qualificação.</p>	MESCTI	X	X	X
1.3. Consolidação dos recursos existentes	<p>Proceder à integração das unidades científicas e tecnológicas dispersas em centros de investigação das IES, conservando as equipas de pesquisa e explorando linhas de investigação conjuntas.</p>	MESCTI / IES	X	X	X
<b>EIXO 2 - Qualificar e capacitar as IES</b>					
2.1. Formar os recursos humanos	<p>→ Apoiar a qualificação de docentes e investigadores das IES com o grau de doutoramento, dando-lhes prioridade no acesso a bolsas de formação pósgraduada externa e promovendo a cooperação com IES estrangeiras para a aceleração da formação.</p> <p>→ Desenvolver a capacitação do pessoal técnico de apoio à ciência.</p> <p>→ Qualificar os Administradores e Gestores das IES, através do estímulo à promoção de projectos de formação em gestão e políticas de ensino superior.</p>	MESCTI / IES	X	X	X
2.2. Robustecer as equipas de investigação e docência pós-graduada	<p>→ Transitar para a contratação exclusiva de docentes doutorados para as equipas de investigação e de docência pós-graduada. Associar a progressão na carreira dos docentes e investigadores aos seus índices de publicação, de orientação de mestrados e de doutorandos e da participação em equipas de investigação.</p> <p>→ Integrar e concentrar os recursos humanos e materiais afectos às instituições de ensino superior e aos institutos de investigação científica em polos de conhecimento para apoiar a formação pós-graduada e a investigação científica.</p> <p>→ Articular a formação pós-graduada com as actividades de investigação, expondo os estudantes de mestrado e de doutoramento a práticas de investigação e fornecendo recursos humanos adicionais aos projectos em curso.</p> <p>→ Promover a realização de actividades de ensino avançado, de pesquisa e de inovação em parceria com empresas, para diversificar o perfil e o recrutamento de docentes e investigadores.</p>	MESCTI / IES	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 2 - Qualificar e capacitar as IES</b>					
2.3. Qualificar as infraestruturas	Lançar um programa de investimentos infraestruturais e apetrechamento de laboratórios, mobilizando recursos públicos e privados.	MESCTI	X	X	X
<b>EIXO 3 - Promover a internacionalização</b>					
3.1. Dinamizar a cooperação internacional	Criar parcerias institucionais para projectos de "twinning" e de capacitação institucional, que apoiem a formação de docentes e investigadores, a criação de núcleos de investigação e formação pós-graduada, a inserção de académicos angolanos em redes globais de ciência e a partilha de práticas e recursos. Dinamizar a formação pós-graduada em parceria com outras IES estrangeiras, incluindo a actualização de currículos e a criação de graus conjuntos e mestrados e doutoramentos "sanduiche".	MESCTI / IES	X	X	X
3.2. Promover a mobilidade	Promover a participação das IES em programas de mobilidade de docentes e discentes. Explorar as oportunidades de mobilidade intra-africanas.	MESCTI/ IES	X	X	X
3.3. Profissionalizar as estruturas de apoio à internacionalização	Criar gabinetes de internacionalização nas IES, capacitados para prospecção de oportunidades de cooperação científica e de financiamento público e privado pelo FUNDECIT, que apoie os académicos na sua inserção em redes globais de ciência.	IES	X	X	X
<b>EIXO 4 - Articular ensino pós-graduação e a especialidade económica</b>					
4.1. Responder às necessidades formativas do tecido social e empresarial do País	Institucionalizar mecanismos de consulta ao tecido social para elaborar mestrados e especialidades associados a necessidades de formação avançada para os sectores económicos em desenvolvimento. Alargar o âmbito temático das especialidades e o perfil dos seus docentes, mobilizando profissionais experientes nos sectores e incluindo estudos avançados e elementos profissionalizantes, para permitir vias formativas diversas: complemento a licenciaturas; actualização de conhecimentos; acesso a ou integração do curso de especialidade em mestrados, etc.. Promover a realização de formação pós-graduada em regimes mais flexíveis, incluindo a tempo parcial, através de meios digitais e em ambiente misto universidade-empresa.	MESCTI / IES	X	X	X
4.2. Apoiar as áreas prioritárias para o desenvolvimento do País	Especializar os polos de conhecimento e a investigação realizada em áreas científicas, articulando as actividades de formação pós-graduada e de investigação com sectores económicos prioritários e com o território. Aumentar a formação pós-graduada em áreas críticas para o desenvolvimento do País, nomeadamente STEM, TIC, economia digital, saúde e biotecnologia, agricultura e silvicultura, economia azul, recursos hídricos e turismo.	MESCTI / IES		X	X



## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

- ◆ Iniciar o ciclo de financiamento competitivo da ciência através do FUNDECIT (1.1)
- ◆ Integrar e agrupar os docentes e os investigadores em centros de investigação das IES (1.3)
- ◆ Dar prioridade à contratação de doutorados para as IES e à qualificação doutoral dos docentes já contratados pelas IES (2.1)
- ◆ Implementar mecanismos de avaliação e progressão na carreira de docentes e de investigadores assentes na produtividade científica (2.2)
- ◆ Dinamizar parceria com organizações internacionais no sentido de acelerar a capacitação científica e tecnológica dos quadros das universidades e centros de investigação (3.1)
- ◆ Concentrar o investimento em bolsheiros externos no doutoramento e nas áreas científicas e tecnológicas (4.2)
- ◆ Stock de Mestres (IO)
- ◆ % áreas STEM e TIC nos mestrandos (IR)
- ◆ N.º de pós-graduados em Especialidade (IO)
- ◆ Despesa Bruta com I&D (% do PIB) (II)
- ◆ N.º de pessoal de investigação em I&D (IR)
- ◆ N.º de artigos científicos em revistas de referência, por ano (IR)
- ◆ % de docentes do ensino superior com Doutoramento (IO)

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

### 245.

O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de **indicadores de acompanhamento** os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revisitos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ◆ Stock de Doutorados (IO)
- ◆ % das áreas STEM e TIC nos doutorandos (IR)

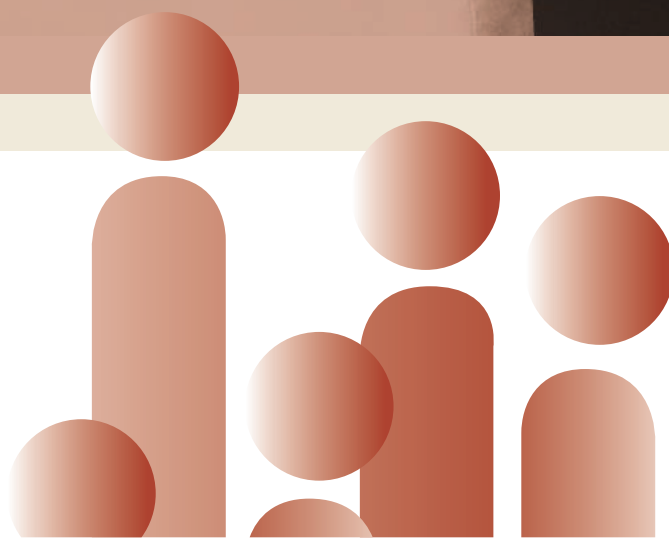




ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 5

FORMAÇÃO  
DE PROFESSORES





# ÍNDICE

## SUBSISTEMA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES

### A.

#### RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

### B.

#### FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035

##### B.1. PRESSUPOSTOS

##### B.2. OBJECTIVO

##### B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA

##### B.4. SUBPROGRAMAS

##### B.4.1 SUBPROGRAMA “FORMAÇÃO DE EDUCADORES DE INFÂNCIA E PROFESSORES DO ENSINO PRIMÁRIO”

###### B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.1.2. RESULTADOS

###### B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.2 SUBPROGRAMA “FORMAÇÃO DE PROFESSORES DO ENSINO SECUNDÁRIO”

###### B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.2.2. RESULTADOS

###### B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA

##### B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

### C.

#### SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

# PROGRAMA DE ACÇÃO 5

## FORMAÇÃO DE PROFESSORES

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgãos governamentais responsáveis pela prossecução dos objectivos do Subsistema de Formação de Professores	Entidades públicas e serviços executivos directos, responsáveis pela implementação das políticas e programas de formação de professores	Escolas do Magistério (Ensino Secundário Pedagógico) e Instituições de Ensino Superior Públicas, Privadas e Público-Privadas	Diplomados do I Ciclo e/ou II Ciclo do Ensino Secundário; diplomados do Ensino Superior

### SUBSISTEMA DA FORMAÇÃO DE PROFESSORES

#### 246.

A Lei de Bases de Educação e Ensino n.º 32/20, que altera a Lei n.º 17/16, consagra no seu artigo 43.º o Subsistema de Formação de Professores como sendo o “conjunto integrado e diversificado de órgãos, instituições, disposições e recursos vocacionados à preparação e habilitação de professores e demais agentes de educação para todos os subsistemas de ensino”.

#### 247.

**O Subsistema de Formação de Professores estrutura-se em Ensino Secundário Pedagógico e em Ensino Superior Pedagógico:**

♦ O Ensino Secundário Pedagógico realiza-se em Escolas do Magistério, após a conclusão da 9.ª classe, e tem uma duração de 4 anos. A conclusão bem-sucedida deste ciclo de estudos habilita para o exercício da profissão docente na Educação Pré-Escolar, no Ensino Primário e no I Ciclo do Ensino Secundário Regular, de Adultos e na Educação Especial. Adicionalmente, as Escolas de Magistério podem também realizar cursos de profissionalização ou de agregação pedagógica, com a duração de um a dois anos, destinados a indivíduos que tenham concluído o II Ciclo do Ensino Secundário.

♦ O Ensino Superior Pedagógico realiza-se em Instituições de Ensino Superior, após a conclusão do II Ciclo do Ensino Secundário, e tem uma duração variável dependendo do curso. A conclusão bem-sucedida deste ciclo de estudos habilita para o exercício da profissão docente em todos os níveis e subsistemas de ensino. O Ensino Superior Pedagógico pode ser de graduação e de pós-graduação outorgando o grau de Licenciatura, Mestre e Doutor. Adicionalmente, pode também realizar cursos de pósgraduação não conferentes de grau académico, mas que conferem a agregação pedagógica outorgando assim o diploma de especialidade. No ano académico de 2019, 19 Instituições de Ensino Superior reportaram um total de 6 217 estudantes a frequentar cursos de pós-graduação: cerca de 7% frequentou cursos de especialidade, 90% concentrou-se em cursos de mestrado e os restantes 3% matricularam-se num doutoramento.

#### 248.

A formação de professores apresenta um quadro legal e regulamentar abrangente, destacando-se o DP 160/18, que regula a carreira dos Agentes da Educação; o DP n.º 273/20, que aprova o Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário; e o Decreto Executivo Conjunto n.º 59/21, que aprova o Regulamento dos Cursos de Agregação Pedagógica dos Agentes de Educação e Ensino em serviço na Educação Pré-escolar, no Ensino Primário e no Ensino Secundário.

## A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

### 249.

A qualificação do corpo docente enfrenta em Angola dois grandes desafios. Por um lado, para alguns níveis de ensino, em particular o primário, o sistema de formação de professores revela dificuldades em dar resposta, sobretudo qualitativa, às necessidades potenciais. Por outro, as restrições orçamentais impedem a contratação dos professores diplomados disponíveis.

### 250.

Em 2019, mais de 53 mil professores, cerca de 1/4 dos professores do sistema, não tinha formação pedagógica, proporção que se eleva a 1/3 no caso dos professores do ensino primário.

### 251.

Angola formou, em 2018, cerca de 20.000 docentes no conjunto do subsistema de formação de professores. É o Ensino Secundário Pedagógico que assegura a maior parte desta formação, tendo produzido mais de 70% dos diplomados. Verifica-se que, do total de professores formados, cerca de 4%

são educadores de infância e 25% são professores do ensino primário, num total de 5 845 professores habilitados para a docência nestes níveis de ensino.

### 252.

Em 2019, a oferta de formação de professores era assegurada pelo Secundário Pedagógico, que contava com 99 Escolas do Magistério, e pelo Superior Pedagógico que contava com 36 instituições de ensino. No cômputo geral, cerca de 56% dessa oferta é pública, 28% comparticipada e 16% privada<sup>60</sup>

### 253.

Relativamente à oferta de cursos, verificam-se assimetrias territoriais: o Ensino Secundário Pedagógico forma professores de ensino primário em todas as províncias, mas apenas oferece cursos de educadores de infância em nove províncias<sup>61</sup>. Já o Ensino Superior, tem uma oferta, territorialmente, mais reduzida, em particular ao nível das licenciaturas de Educação de Infância e de Ensino Primário – as primeiras apenas disponíveis em quatro províncias<sup>62</sup> e as segundas em oito províncias<sup>63</sup>. Destaca-se a inexistência de qualquer oferta formativa de cursos de educadores de infância em cinco províncias – Huambo, Cuanza Sul, Malanje, Lunda Sul, Cuando Cubango.

### PROFESSORES FORMADOS POR DOMÍNIOS DE QUALIFICAÇÃO, 2018

DOMÍNIOS DE QUALIFICAÇÃO	PROFESSORES FORMADOS, N.º			STOCK DE PROFESSORES (2019)
	ENSINO SECUNDÁRIO PEDAGÓGICO	ENSINO SUPERIOR PEDAGÓGICO	TOTAL	
Educador de Infância	689	190	879	13 320
Professor de Ensino Primário	4 991	211	5 202	91 200
Professor de disciplinas do I Ciclo do Ensino Secundário	9 097	-	9 097	58 056
Professor de disciplinas do II Ciclo do Ensino Secundário	-	5 838	5 838	32 076
<b>TOTAL</b>	<b>14 777</b>	<b>6 239</b>	<b>21 016</b>	<b>194 652</b>

FONTE: SIGOF (Ensino Secundário Pedagógico) e MED; MESCTI, Anuário Estatístico de 2019

<sup>(60)</sup> SIGOF, 2021

<sup>(61)</sup> Benguela, Cabinda, Cuanza Norte, Cunene, Huíla, Luanda, Moxico, Namibe, Zaire (SIGOF)

<sup>(62)</sup> MESCTI - Anuário Estatístico de 2019 - Bié, Luanda, Lunda Norte, Uíge

<sup>(63)</sup> MESCTI - Anuário Estatístico de 2019 - Bié, Cuanza Norte, Cuanza Sul, Huambo, Lunda Norte, Uíge, Luanda, Namibe

**254.**

A actual capacidade instalada de formação de professores para os primeiros níveis de ensino não responde às necessidades actuais, mas também futuras, considerando o forte crescimento demográfico projectado que exercerá enorme pressão sobre o sistema de ensino.

O sistema de formação, muito assente no Ensino Secundário Pedagógico, com formação do mesmo nível e da mesma duração para professores do Ensino Primário e do I Ciclo do Ensino Secundário, cria um enviesamento em desfavor do Ensino Primário, onde as carências são evidentes no elevadíssimo rácio alunos/professores. Na média 2016-2018, a relação entre os professores formados e a população em idade escolar foi para o Ensino Primário 1/3 ou menos da dos I Ciclo e II Ciclo do Ensino Secundário.

**255.**

A distribuição territorial da formação de professores para os primeiros níveis de ensino é uma questão crítica, na medida em que será nestes níveis que os docentes terão menor mobilidade territorial e onde é imperioso que haja docentes disponíveis para trabalharem em territórios mais remotos e isolados. É importante que os candidatos desses territórios possam ter acesso à formação de professores, valorizando a afinidade com os contextos em que irão trabalhar.

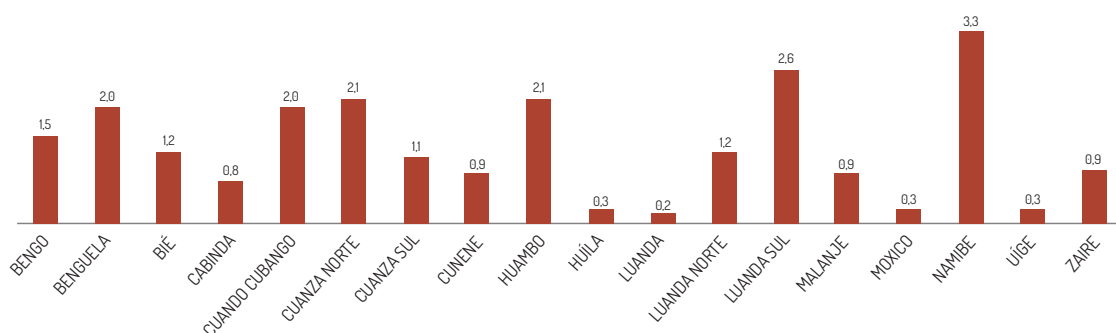
Apesar de presente em todas as províncias, a formação de professores primários revela grandes disparidades quando se considera a população em idade escolar.

Na figura seguinte representa-se o rácio entre a percentagem de professores primários formados numa província e a respectiva percentagem na população em idade escolar. Nas províncias em que o rácio é inferior a 1 a formação de professores não acompanha o seu peso na população em idade escolar. Se em províncias como Luanda a questão pode não ser importante pela sua capacidade de atrair professores de outras regiões, a situação das províncias mais remotas deve merecer atenção particular.

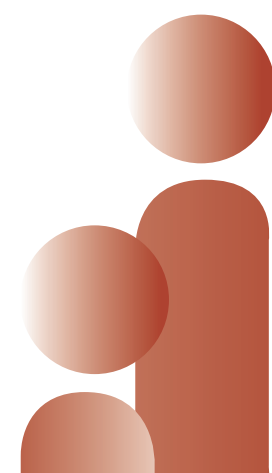
**256.**

A formação de educadores de infância é claramente incipiente. A aposta na educação pré-primária é incompatível com a continuação dos actuais níveis de formação e com a sua disponibilidade em menos de metade das províncias.

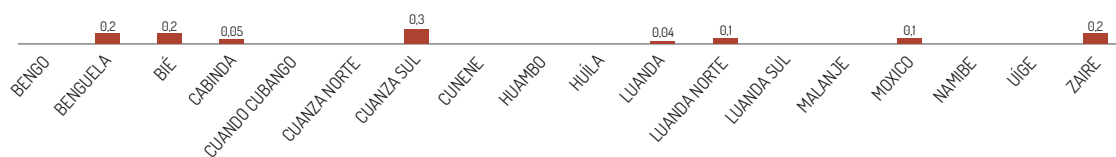
**RÁCIO ENTRE A PROPORÇÃO DA FORMAÇÃO DE PROFESSORES PRIMÁRIOS E A PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ESCOLAR (6-11 ANOS)**



FONTE: SIGOF (Ensino Secundário Pedagógico); Anuário Estatístico MESCTI 2018 (Ensino Superior Pedagógico), Diplomados em 2017. População, INE Projectção; Cálculos Equipa ACH 22-35



RÁCIO ENTRE A FORMAÇÃO DE EDUCADORES DE INFÂNCIA E A POPULAÇÃO EM IDADE ESCOLAR (5 ANOS), %

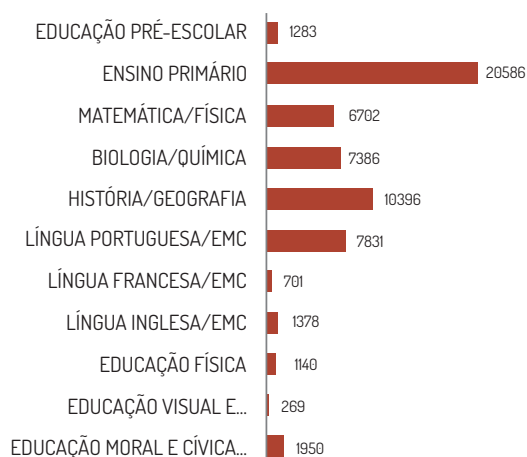


FONTE: SIGOF (Ensino Secundário Pedagógico); Anuário Estatístico MESCTI 2018 (Ensino Superior Pedagógico), Diplomados em 2017. População, INE Projectção; Cálculos Equipa ACH 22-35

257.

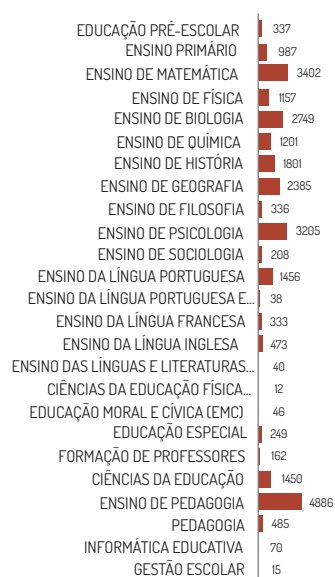
Incluindo os diplomados em Educação Pré-Escolar e Ensino Primário, o Subsistema de Formação de Professores produziu, entre 2013 e 2018, o seguinte stock de professores para os níveis mais avançados, designadamente para as especialidades dos I e II Ciclos do Ensino Secundário:

TOTAL DE DIPLOMADOS NOS CURSOS DO ENSINO SECUNDÁRIO PEDAGÓGICO, 2013-2018



FONTE: SIGOF, consultado em 2021

TOTAL DE GRADUADOS NOS CURSOS DO ENSINO SUPERIOR PEDAGÓGICO, 2013-2018



FONTE: MESCTI, 2022

**258.**

Relativamente à oferta de formação nas especialidades do I Ciclo do Ensino Secundário, verifica-se maior capacidade formativa em História/Geografia, seguida da Língua Portuguesa, Biologia/Química e Matemática/Física. Considerando as cargas lectivas das disciplinas comuns ao I Ciclo do Ensino Secundário Geral e à Formação Profissional Básica, verifica-se que a formação de professores em ensino de línguas estrangeiras encontra-se muito aquém das necessidades, mas também a formação de professores de língua portuguesa e matemática deve constituir prioridade dado que são disciplinas nucleares deste nível de ensino. Uma especialidade não ministrada, mas fundamental para preparar os futuros professores para as inovações educativas e tecnológicas emergentes é o ensino em TIC/Informática, à qual a formação inicial de professores, a par da contínua, precisa dar resposta. Relativamente à oferta de formação nas especialidades do II Ciclo do Ensino Secundário, verifica-se um predomínio de diplomados em Ensino de Pedagogia e em Ensino de Psicologia, representando cerca de 32% do total de professores formados no Ensino Superior. Contudo, no quadro do ajustamento da rede de oferta de formação inicial de professores em curso, estas licenciaturas foram recentemente descontinuadas<sup>64</sup> prevendo-se uma reorientação dos seus alunos para cursos em Ensino Primário e Educação de Infância. Foi também dada oportunidade às IES que ainda não ministram estes dois cursos a possibilidade de iniciar processos para a criação formal dos mesmos prevenindo-se, por isso, um aumento da oferta de formação graduada de professores primários e de educadores de infância a breve trecho, em consonância com as necessidades. De referir que, também no ensino superior, a formação de professores em ensino de línguas estrangeiras é bastante incipiente, mas o próprio ensino da Língua Portuguesa, Física e Química, áreas disciplinares fundamentais para o Ensino Geral e para o Ensino Técnico-Profissional, apresentam ainda um reduzido número de graduados para responder à ambição de criar um corpo docente altamente qualificado para as escolas do País.

**259.**

O cumprimento dos objectivos da universalização da escolaridade mínima obrigatória e do contínuo incremento da taxa de escolarização da população requerem uma expansão significativa da formação de professores, com particular foco na formação inicial de professores para os níveis correspondentes à escolaridade obrigatória. Contudo, outras dimensões estruturantes, em particular a qualidade da formação, foram iden-

tificadas como obstáculos aos quais é necessário dar resposta. Segundo apuramento do Instituto Nacional de Formação de Quadros da Educação (INFQE), dos cerca de 4 500 docentes das Escolas de Magistério, 39% não possui qualificação profissional para o exercício da docência e 6,3% não possui qualificação superior<sup>65</sup>. A melhoria da qualidade do ensino está associada à melhoria da qualidade do desempenho dos docentes, pelo que a formação contínua tem de constituir um imperativo.

<sup>(64)</sup> Decreto Executivo n.º 540/21, de 19 de Outubro

<sup>(65)</sup> PNFGPD, Relatório de Balanço de 2019

## FORMAÇÃO DE PROFESSORES: CONDICIONANTES A SUPERAR

- 1. Debilidade da qualidade de ensino com grandes fragilidades do desempenho académico dos candidatos aos cursos de formação inicial de professores**
- 2. Instituições de formação de professores sem as condições básicas de espaços, infraestruturas técnicas e recursos pedagógicos para uma formação de qualidade**
- 3. Fortes assimetrias territoriais na oferta de cursos de formação inicial de professores e nas condições objectivas (p.e. ausência de ensino superior em áreas específicas) para o seu desenvolvimento nalguns territórios**
- 4. Elevada percentagem de alunos sem vocação e intenção de virem efectivamente a exercer a função docente, sendo o curso uma via para concluírem um grau de ensino**
- 5. Contextos de exercício da profissão desincentivadores de procura de formação contínua;**
- 6. Insuficiente consideração da diversidade territorial, social e cultural na formação de professores**
- 7. Insuficiente apropriação das mudanças/inovações por parte das instituições de formação de professores**

**8. Debilidade dos estágios profissionais, nomeadamente a nível de recursos qualificados para a supervisão**

**9. Debilidade da formação contínua de professores, embora relevante a experiência das Zonas de Influência Pedagógica (ZIP)**

**10. Fraca organização para a exploração das oportunidades da cooperação internacional e bilateral, com projectos diversos, mas dispersos e pouco focados estrategicamente**

**11. Perspectivas pouco atractivas da carreira docente e das respectivas condições de trabalho e retribuição**

## B. FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035

### 260.

Os professores são um pilar fundamental do desenvolvimento do Capital Humano. Todos os países de África têm na capacidade de formar professores em quantidade e qualidade para responder às necessidades de desenvolvimento dos seus sistemas de ensino, no quadro de um crescimento demográfico muito elevado, um dos seus maiores, se não o maior, desafios estratégicos.

### 261.

Em Angola, face à situação encontrada no momento da independência, a resposta teve que ser suportada com os recursos humanos disponíveis, levando para o sistema de ensino primário e secundário muitos docentes sem as qualificações académicas adequadas e uma ainda maior proporção de docentes sem as qualificações pedagógicas necessárias. Apesar do muito que foi feito, o sistema de ensino angolano e os seus resultados ainda saem muito diminuídos nas comparações internacionais. O Executivo angolano assumiu o desígnio de passar a uma nova etapa de qualificação do sistema de ensino, para o que é essencial formar professores devidamente qualificados académica e pedagogicamente.

### 262.

A visão estratégica para o sistema de formação de professores encontra-se consagrada no DP205/18 – Programa Nacional de Formação e Gestão do Pessoal Docente – que é um processo que, aproximando-se de um embrião de uma “política nacional de professores” nas suas diversas dimensões, tem como objectivo um corpo docente mais qualificado e é orientado por **cinco ideias fundamentais**:

- a. Adequar a rede de oferta de formação inicial de professores (...) às futuras necessidades de docentes, devidamente qualificados;
- b. Atrair e seleccionar para a formação inicial candidatos com melhor preparação;
- c. Garantir que, nos cursos de formação inicial de professores, sejam proporcionadas as adequadas oportunidades de aquisição da qualificação profissional exigida pelo futuro desempenho docente e só obtenham certificação profissional para a docência os que a tiverem adquirido;
- d. Recrutar para a docência os melhores candidatos de entre os que possuem qualificação profissional, devidamente certificada e obtida em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação (...);
- e. Atrair e reter os professores mais bem preparados e com bom desempenho.

### 263.

Neste quadro, é fundamental dar concretização aos objectivos traçados e desenvolver medidas que possam otimizar os resultados visados, levando em consideração as mudanças de contexto entretanto ocorridas e criando capacidade de incorporação de outras dimensões e ajustamentos. O Programa de Acção 5 do Angola Capital Humano 2022-2035 está focado no princípio de que não há ensino de qualidade sem bons professores e que, embora não sendo suficientes para um ensino de qualidade, são bons professores quem pode induzir e levar a cabo as transformações que o sistema de ensino requer.

## B.1 PRESSUPOSTOS

### 264.

O sucesso da implementação do Programa de Acção 5 – Formação de Professores assenta nos seguintes **pressupostos**:

♦ Angola está comprometida com objectivos globais em matéria de educação, nomeadamente, com os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável e, em particular com o Objectivo 4. Qualidade da Educação em cujas 10 metas se destacam:

→ Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes;

→ Até 2030, substancialmente aumentar o contingente de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para a formação de professores, nos países em desenvolvimento, especialmente os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

♦ A prossecução destes objectivos implica um amplo alargamento do sistema de educação, em quantidade, e profundas transformações nos factores determinantes da qualidade de ensino, em particular na quantidade e qualidade dos recursos humanos envolvidos;

♦ O crescimento demográfico continuará a colocar uma forte pressão sobre o sistema de ensino. A população em idade escolar terá um aumento de perto de 4 milhões de crianças e jovens (+35%) até 2035, com taxas de crescimento mais elevadas na população em idades de frequentar o ensino secundário.

### PERSPECTIVAS DA POPULAÇÃO EM IDADE ESCOLAR

GRUPO ETÁRIO	2019	2025	2030	2035
5 anos	1 086 265	1 052 904	1 167 366	1 307 733
6-11 anos	5 719 976	5 856 398	6 519 732	7 274 942
12-14 anos	2 317 989	3 045 877	2 865 613	3 298 046
15-18 anos	2 616 178	3 478 563	4 034 496	4 023 140

FONTE: Projeções do INE

♦ Mesmo que nada mais se altere (taxas de escolarização, rácios alunos-professores, etc.) no sistema de educação, a necessidade de professores adicionais será sempre muito elevada, a que se juntará o efeito multiplicativo das melhorias que se pretendam alcançar.

♦ Acresce, no entanto, que o professor é apenas o principal elemento determinante da qualidade da educação, não sendo suficiente se não melhorarem em simultâneo as condições do contexto em que desempenha a sua missão. É necessário assegurar a "...coerência entre a política de professores e os componentes mais amplos dos sistemas educativos (incluindo infra-estrutura e instalações, o programa, o trio "currículo-ensino-avaliação"; a disponibilidade de recursos de ensino e aprendizagem; inspecção e supervisão escolar, e avaliações nacionais de aprendizagem e mecanismos de monitorização, etc.)", como é sublinhado em publicação da UNESCO-IICBA<sup>66</sup>. O desenvolvimento da educação implica investimentos múltiplos que vão muito além da formação de professores.

♦ O actual modelo de formação de professores, embora no período mais recente pareça ter respondido quantitativamente à capacidade do recrutamento – não às necessidades da qualidade de ensino – não assegura a qualidade de formação necessária, quer em resultado da fraca preparação dos alunos à entrada nos cursos de formação inicial de professores, nomeadamente no Ensino Secundário Pedagógico, quer das deficiências nos respectivos cursos (falta de condições básicas das escolas, sobrelotação de turmas, irregularidade de frequência, falta de materiais de estudo, alunos sem vocação e intenção de virem a ser professores, debilidade do acompanhamento e orientação dos estágios, etc).

♦ No quadro de promoção da qualidade estabelecido pelo PN-FGDP, o DP n.º 273/20 aprovou o Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino

<sup>(66)</sup> UNESCO-IICBA, 2016. Politiques enseignantes et résultats d'apprentissages en Afrique Sub-saharienne - Résultats et Modèles ([https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246501\\_fre\\_2022.02.19](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246501_fre_2022.02.19))



Primário e de Professores do Ensino Secundário, o qual consagra, nomeadamente, o modelo sequencial como a via privilegiada de formação inicial dos professores do ensino secundário e estabelece a transição progressiva da formação de professores do Ensino Primário e I Ciclo do Secundário para o Ensino Superior Pedagógico e densifica as exigências para a abertura de novos cursos e de admissão de candidatos aos cursos de ensino de formação inicial de professores<sup>67</sup>.

♦ O ensino não presencial pode ter um papel importante que deve ser explorado. O Mundo conhece diversas experiências bem-sucedidas de ensino à distância, que mais recentemente começam a ganhar visibilidade em África<sup>68</sup>, recorrendo às mais diversas tecnologias de suporte – rádio, televisão, telefone móvel, computadores, etc.. As TIC vieram potenciar esse papel permitindo o desenvolvimento de grandes plataformas de cursos on-line<sup>69</sup> e, em particular, o desenvolvimento de mega universidades abertas<sup>70</sup>. “Aproveitar a capacidade das TIC para melhorar o acesso, a qualidade e a gestão dos sistemas de educação e formação” é um dos primeiros objetivos estratégicos da Estratégia Continental da Educação para a África 2016-2025 (CESA 16-25), da União Africana.

♦ Angola já aprovou legislação que regulamenta o ensino à distância e semi-presencial no ensino primário e secundário (DP n.º 321/20), estabelecendo, entre outros, os princípios da paridade com o ensino presencial e da mobilidade escolar entre as modalidades de ensino presencial, ensino à distância e ensino semi-presencial. O desenvolvimento do ensino à distância deslocará o foco do número de professores para a qualidade dos professores e dos processos de ensino, para o acesso e a confiabilidade das tecnologias de suporte, para a qualidade dos materiais de ensino e estudo, etc.. No entanto, os custos do ensino à distância poderão ser substancialmente inferiores aos do ensino presencial<sup>71</sup>.

♦ Nalguns países, o ensino à distância tem sido particularmente explorado para a formação de professores, sendo particularmente interessante para a formação contínua dos docentes. No que respeita à formação inicial de professores, embora a qualidade da formação possa ressentir-se, permite alcançar números que, de outro modo, se revelariam impossíveis<sup>72</sup>.

<sup>67</sup> Esta é uma das quatro estratégias para fazer face ao desafio do equilíbrio na distribuição territorial dos docentes referidas em UNESCO-ICBA, 2016, Politiques enseignantes et résultats d'apprentissages en Afrique Subsaharienne – Résultats et Modèles

<sup>68</sup> Uma publicação da Unesco de 2014, *Exploiter le potentiel des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage des compétences de base*, (<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231726>, 2022.02.19) dá conta de diversos programas eficazes de alfabetização e numeracia em diversos países de África.

<sup>69</sup> No Brasil, o Ministério da Educação oferece a plataforma *Ambiente Virtual de Aprendizagem do Ministério da Educação (AVAMEC)* onde disponibiliza cerca de centena e meia de cursos (<https://avamec.mec.gov.br/#/>, 2022.02.19) dá conta de diversos programas eficazes de alfabetização e numeracia em diversos países de África.

<sup>70</sup> A National Open University of Nigeria (NOUN) dispõe de 78 centros de estudos distribuídos pelas seis zonas geo-políticas do país e um número de estudantes superior a 500 mil (<https://nou.edu.ng/page/university-you-0>, 2022.02.19)

<sup>71</sup> Um estudo publicado pela UNESCO em 2019 (Professores no Brasil: Novos Cenários de Formação, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367919>, 2022.02.19) refere estimativas do MEC segundo as quais os custos do ensino (licenciatura) à distância “poderiam ser entre 60% a 80% menores do que o dos cursos presenciais”.

<sup>72</sup> No Brasil, o reconhecimento legal do ensino à distância deu origem a fortes dinâmicas de oferta privada. Um estudo da ONG Todos pela Educação (Formação Inicial de Professores no Brasil, Agosto de 2019, disponível em <https://todospelaeducacao.org.br/biblioteca/>, 2022.02.19) conclui que “que 61% dos ingressantes em cursos de Ensino Superior voltados à docência já são em modalidade EaD...”. O desenvolvimento do EaD foi impulsionado pela rede privada. Mas os cursos à distância de formação inicial de professores parecem perder claramente em termos de qualidade da formação.

## B.2 OBJECTIVO

### 265.

O Programa de Acção 5 – Formação de Professores tem como **objectivo geral:**

**Assegurar a disponibilidade de professores, em qualidade e número adequados aos desafios do desenvolvimento do Capital Humano de Angola, para a implementação de um sistema de ensino eficaz e inovador na resposta às aspirações de mais conhecimento e capacidade de aprender dos cidadãos.**

**Este objectivo geral traduz-se em:**

- ♦ Assegurar professores devidamente qualificados, com bom desempenho e em número adequado às necessidades do sistema educativo na educação pré-escolar, no ensino primário e no ensino secundário (geral, técnico-profissional e pedagógico) de modo equitativo em todo o território
- ♦ Garantir que os cursos de formação inicial de professores atraem candidatos com melhor preparação e com vocação e qualidades necessárias à carreira docente e lhes asseguram a aquisição das competências e da qualificação profissional exigidas pelo futuro desempenho docente
- ♦ Recrutar para a docência os melhores candidatos de entre os que possuem qualificação profissional, e atrair e reter os professores mais bem preparados e com bom desempenho
- ♦ Proporcionar aos docentes em serviço oportunidades de desenvolvimento de competências e qualificações profissionais

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

### 266.

O desenvolvimento da Formação de Professores é sustentado pelos seguintes princípios e opções de política, já consagrados na legislação e noutros documentos programáticos do País:

- 1ª Prosseguir os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável de Educação de Qualidade e Inclusiva para todos.
- 2ª Formar os melhores, atraindo e seleccionando para a formação inicial de Docentes os candidatos que melhor respon-

dam a um quadro multicritério de desempenho académico, vocação e intenção de carreira e ajustamento ao contexto em que irão ensinar.

3ª Formar com qualidade os futuros professores, com exigência de formação académica acrescida, promovendo a progressiva transição da formação inicial de professores para o ensino superior, definindo padrões e avaliando a qualidade da formação, estabelecendo normas para os recursos pedagógicos das instituições de formação inicial de professores, e promovendo a inovação dos processos de formação do pessoal docente.

4ª Atrair, recrutar e reter os mais bem preparados e com bom desempenho, estabelecendo uma política nacional de professores<sup>73</sup> integrada, sustentável e compreensível, que articule, nomeadamente, requisitos e percursos de formação, critérios de recrutamento e avaliação, carreiras e progressão nas mesmas, condições de exercício da profissão, aperfeiçoamento e valorização profissional, responsabilidade e papel na vida das escolas e que promova e reconheça o estatuto e a valia social do professor, de modo a atrair os melhores para a profissão docente.

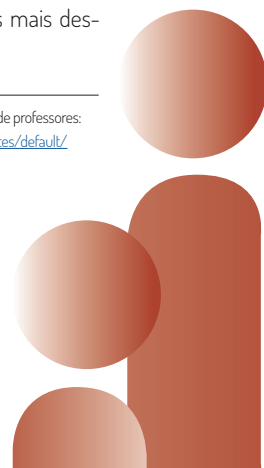
5ª Qualificar a gestão das escolas, motivar e comprometer os professores com os resultados dos processos de ensino/aprendizagem e envolver cada vez mais os professores na definição das políticas de educação.

6ª Planear adequadamente as necessidades futuras de professores, antecipando as necessidades de formação, assegurar a adequada monitorização dos processos de formação e dos seus resultados quantitativos e qualitativos.

7ª Ter em conta as metas da Declaração de Incheon de aumento progressivo da despesa pública em Educação, progredindo, na medida do possível, para a referência de 4-6% do PIB ou 15-20% da despesa pública dedicada à Educação.

8ª Ter em conta a diversidade do território e dos contextos sociais e económicos da função docente, cuidando de que a formação de professores atenda a essa diversidade e não deixe à margem os territórios mais remotos ou os grupos mais desfavorecidos.

<sup>73</sup> A Unesco publicou em 2019 um guia para a elaboração de políticas nacionais de professores: Teacher policy development guide (disponível em [https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2020-09/370966eng\\_0\\_1.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2020-09/370966eng_0_1.pdf); 2022.03.01)



9ª Reconhecer o papel das TIC nos processos de ensino/aprendizagem e garantir que todos os professores formados dispõem de conhecimentos sólidos para a sua utilização e explorar o seu potencial para processos inovadores na formação do pessoal docente.

10ª Assegurar oportunidades de formação contínua a todos os professores, desenvolvendo práticas inovadoras que tirem partido das experiências internacionais bem-sucedidas e do potencial das TIC para o e-learning, a comunicação e a interacção.

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 267.

O Programa de Acção 5 – Formação de Professores integra dois Subprogramas:

- ♦ Subprograma – Formação de Educadores de Infância e Professores do Ensino Primário
- ♦ Subprograma – Formação de Professores do Ensino Secundário

A desagregação nestes dois subprogramas corresponde às especificidades que a Lei prevê quanto aos modelos de formação e às especificidades dos contextos de exercício da profissão de cada um dos grupos de professores.

### B.4.1 SUBPROGRAMA – FORMAÇÃO DE EDUCADORES DE INFÂNCIA E PROFESSORES DO ENSINO PRIMÁRIO

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

##### 268.

O Subprograma “Formação de Educadores de Infância e Professores do Ensino Primário” é orientado pelo seguintes **objectivos específicos**:

- ♦ Assegurar professores devidamente qualificados, com bom desempenho e em número adequado às necessidades do sistema educativo na educação pré-escolar e no ensino primário;
- ♦ Assegurar a qualificação dos agentes de ensino em serviço sem as necessárias qualificações académicas e/ou pedagógicas;
- ♦ Adequar a rede de oferta de formação inicial de Educadores de Infância e Professores do Ensino Primário às futuras necessidades de docentes, levando em conta as condições de mobilidade territorial dos professores, e desenvolver a formação à distância;
- ♦ Combater as assimetrias territoriais e sociais no acesso aos cursos de formação de professores e assegurar que esta responde de modo adequado à diversidade territorial e dos contextos económicos e sociais do exercício da função docente;
- ♦ Promover a progressiva transição para o ensino superior da formação de Educadores de Infância e Professores do Ensino Primário.

#### B.4.1.2. Resultados

##### 269.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se, nomeadamente, a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ♦ Professores em número suficiente que respondam com qualidade à diversidade de contextos – territoriais, culturais e económicos – do ensino primário
- ♦ Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário (DP 273/20) com uma implementação avançada e monitorizada
- ♦ Formação de professores suportada em instalações, equipamentos, materiais e processos, incluindo processos à distância, adequados, eficazes e eficientes

- ◊ Redução dos docentes sem as qualificações académicas e/ou pedagógicas a valores residuais
- ◊ Disponibilidade de plataformas certificadas de formação digital, designadamente para a formação contínua dos docentes
- ◊ Incentivos claros e eficazes à permanente qualificação e actualização de conhecimentos e práticas pedagógicas
- ◊ Rede de oferta formativa mais equilibrada territorialmente, mais acessível e eficiente
- ◊ Uma percentagem relevante de docentes especificamente qualificados para o ensino à distância

#### B.4.1.3. Metas Específicas

##### 270.

O Subprograma Formação de Educadores de Infância e Professores do Ensino Primário assume as seguintes metas, sublinhando que as mesmas correspondem à satisfação das necessidades de professores que se prevêem até 2035. O objectivo de “atrair e recrutar os mais bem preparados” aconselha a que o subsistema de formação seja dimensionado para números superiores que comportem também os diplomados que, depois, optam por outras profissões. A dimensão desse “sobredimensionamento” deverá ser ajustada aos recursos disponíveis e à atractividade que a profissão de professor vier a revelar.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Stock de Professores					
Educadores de Infância	Milhares	13,3*	15,6	22,2	35,0
Professores do Ensino Primário	Milhares	91,2	101,2	129,0	164,9

\* A linha de base do stock de Educadores de Infância corresponde ao n.º de docentes da Classe de Iniciação em 2019, que podem não ser Educadores de Infância

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2013-18/19	2020-25	2020-30	2020-35
Professores a formar (valores acumulados)					
Educadores de Infância	Milhares	1,6	6,5	16,7	33,7
Professores do Ensino Primário	Milhares	21,5	38,9	89,7	149,1

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2016-2018**	2020-25	2026-30	2031-35
Matriculados (médias anuais por períodos)					
Matriculados em cursos de formação de Educadores de Infância	Milhares	3,4	6,3	10,2	17,2
PMatriculados em cursos de formação de Professores do Ensino Primário	Milhares	35,8	38,1	50,8	59,4

\*\* Cálculo com base em dados SIGOF e MESCTI

Nota: Nas metas dos professores a formar e nos matriculados não estão incluídos os cursos de agregação pedagógica de agentes de educação e ensino em serviço (Decreto Executivo Conjunto n.º 59/21, de 10 de Março), objecto de acções específicas.

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

- ◊ As metas fixadas correspondem à satisfação da necessidade de professores num cenário de referência para o desenvolvimento do sistema educativo em que a percentagem da população 5-18 anos a frequentar a escola aumentaria em cerca de 10 pontos percentuais - dos 64% em 2019 (valor estimado) para 73% em 2035, incidindo esse aumento sobretudo nas crianças dos 5-14 anos e conseguido por aumento da percentagem dos que frequentam o nível de ensino correspondente ao grupo etário (au-

mento das TLE) e redução da percentagem dos que frequentam o nível de ensino precedente.

◊ Neste cenário a percentagem das crianças dos 5-11 anos a frequentar a escola aumentaria dos 65% em 2019 para 80% em 2035 e, embora a percentagem dos alunos de mais de 11 anos a frequentar o ensino primário tenha uma ligeira redução, as taxas brutas de escolarização teriam um aumento similar. O rácio alunos/professores desceria para os 45. O número de alunos do conjunto Classe de Iniciação e Ensino Primário aumentaria de 5,7 milhões em 2019 para 8,5 milhões em 2035.

## B.4.1 SUBPROGRAMA - FORMAÇÃO DE PROFESSORES DO ENSINO SECUNDÁRIO

### B.4.2.1. Objectivos específicos

- ◊ Assegurar professores devidamente qualificados, com bom desempenho e em número adequado às necessidades do sistema educativo no ensino secundário
- ◊ Implementar o modelo de formação sequencial dos professores do ensino secundário, condição de sólida formação académica nas disciplinas que irão ensinar
- ◊ Promover a transição da formação dos professores do I ciclo do ensino secundário para o ensino superior pedagógico
- ◊ Assegurar a qualificação dos agentes de ensino em serviço sem as necessárias qualificações académicas e/ou pedagógicas;
- ◊ Combater as assimetrias territoriais no acesso aos cursos de formação de professores e assegurar que esta responde de modo adequado à diversidade do território e facilita a distribuição territorial equilibrada dos novos professores
- ◊ Desenvolver o modelo de formação à distância dos professores, quer na formação inicial quer na formação contínua

- ◊ Assegurar aos professores competências técnicas e pedagógicas para o ensino digital e à distância

### B.4.2.2. Resultados

- ◊ Professores em número suficiente que respondam com qualidade à diversidade de contextos – territoriais, culturais e económicos – do ensino secundário
- ◊ Implementação avançada e monitorizada das disposições do Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário (DP n.º 273/20)
- ◊ Procedimentos de garantia da qualidade dos recursos das entidades formadoras e da qualidade da formação de professores instituídos, efectivos e auditados
- ◊ Modelo sequencial maioritário na formação de professores do ensino secundário
- ◊ Modalidades de formação à distância, inicial e contínua, de professores operativas e de qualidade reconhecida
- ◊ Redução do número de docentes sem as qualificações pedagógicas a valores residuais
- ◊ Incentivos claros e eficazes à permanente qualificação e actualização de conhecimentos e práticas pedagógicas
- ◊ Valorização dos “líderes pedagógicos” das escolas como dinamizadores da formação contínua dos professores, em particular para o desenvolvimento do ensino digital

### B.4.2.3. Metas Específicas

#### 271.

O Subprograma Formação de Professores do Ensino Secundário assume as seguintes metas, sublinhando que as mesmas correspondem à satisfação das necessidades de professores que se preveem até 2035, sem prejuízo de, como referido a propósito das metas do subprograma anterior, o objectivo de “atrair e recrutar os mais bem preparados” poder aconselhar que o subsistema de formação seja dimensionado para números superiores que comportem também os diplomados que, depois, optam por outras profissões.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Stock de Professores					
I Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	58,1	81,5	85,4	109,4
II Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	32,1	48,0	67,8	82,3

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2013-18/19	2020-25	2020-30	2020-35
Professores a formar (valores acumulados)					
I Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	37,8	44,3	65,0	104,6
II Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	32,1	28,0	59,3	85,8

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE *	2020-25	2026-30	2031-35
Matriculados (médias anuais por períodos)					
I Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	54,9	43,5	21,2	34,6
II Ciclo do Ensino Secundário	Milhares	50,2	46,6	35,8	25,3

\*Os dados de base correspondem à média 2016-2018

Notas: No modelo de formação sequencial, apenas estão incluídos os matriculados em cursos de agregação pedagógica, sendo a formação prévia obtida normalmente no Ensino Secundário ou no Ensino Superior. A evolução dos matriculados é explicada pela evolução dos professores a formar em cada período, pela implementação progressiva do modelo de formação sequencial e pelo aumento da eficiência do sistema. Admitiu-se que dos professores para o Ensino Secundário seriam formados no modelo sequencial: 10% no período até 2025; 25% no período 2026-2030; e 50% no período 2031-2035

Nas metas dos professores a formar e nos matriculados não estão incluídos os cursos de agregação pedagógica de agentes de educação e ensino em serviço (Decreto Executivo Conjunto n.º 59/21, de 10 de Março), objecto de acções específicas.

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ Como já referido, as metas fixadas correspondem à satisfação da necessidade de professores num cenário de referência para o desenvolvimento do sistema educativo em que percentagem da população 5-18 anos a frequentar a escola aumentaria em cerca de 10 pontos percentuais - dos 64% em 2019 (valor estimado) para 73% em 2035, incidindo esse aumento sobretudo nas crianças dos 5-14 anos e conseguido por aumento da percentagem dos que frequentam o nível de ensino correspondente ao grupo etário (aumento das TLE) e redução da percentagem dos que frequentam o nível de ensino precedente.

◊ Neste cenário, a percentagem das crianças dos 12-14 anos a frequentar a escola, em qualquer nível de ensino, aumentaria dos 78% (estimativa para 2019) para 83%, sobretudo por aumento da taxa líquida de escolarização do I ciclo do ensino secundário e redução da percentagem dos que ainda estão a frequentar o ensino primário. No grupo etário 15-18 anos o aumento da percentagem dos que frequentam o ensino, em qualquer nível, seria menos significativo (cerca de 2 pontos percentuais), de novo com aumento da taxa líquida de escolarização e redução da percentagem dos que frequentam o nível de ensino precedente.

◊ As taxas líquidas de escolarização passariam para 35% no I ciclo e 20% no II ciclo e as taxas brutas de escolarização para respectivamente, 73% e 45% (aumento de 11 pontos percentuais).

◊ O rácio alunos/professor, considerando o total de professores e não o seu equivalente a tempo completo, desceria para 22 em ambos os ciclos.

## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

### 272.

O Assume-se que o PNFGPD e a legislação já aprovada constituem a base da política a desenvolver até 2035, importando assegurar a sua implementação monitorizada e capitalizar sobre os seus resultados e ensinamentos. Nesse sentido, o **PA5 assume:**

- ◊ Implementação monitorizada das reformas em curso, nomeadamente as previstas no Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário e no Programa Nacional de Formação e Gestão do Pessoal Docente;
- ◊ Capacidade de mobilização de recursos, nacionais ou através da cooperação com as agências internacionais, para o prosseguimento da ambição para o sistema educativo implícita nos ODS 4;
- ◊ Sucesso do Programa Aprendizagem para Todos e capacidade de internalizar os seus ensinamentos, em particular quanto ao reforço das competências dos professores.

### 273.

As medidas específicas a seguir propostas visam assegurar a sua correcta implementação e a optimização dos seus resultados face às condições objectivas do País. Estão organizadas em **cinco eixos:**

**EIXO 1** – Melhorar o conhecimento sobre as dinâmicas e desafios do sistema de ensino e programar atempadamente as necessidades de professores

**EIXO 2** – Promover a qualidade da formação inicial de professores

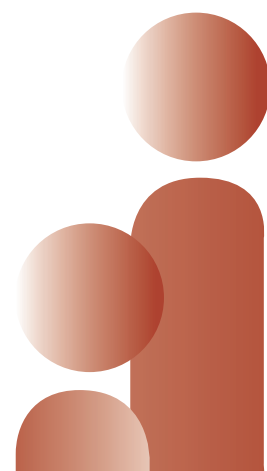
**EIXO 3** – Qualificar e valorizar profissionalmente os docentes em serviço

**EIXO 4** – Tornar a profissão docente atractiva e valorizada socialmente

**EIXO 5** – Desenvolver a formação de professores e o ensino digitais e à distância

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 - Melhorar o conhecimento sobre as dinâmicas e desafios do sistema de ensino e programar atempadamente as necessidades de professores</b>					
1.1. Supressão das lacunas de informação e de dados comparáveis internacionalmente	Montar um sistema confiável de recolha e tratamento de informação sobre alunos, professores, resultados dos processos de aprendizagem, agregando e integrando dados provenientes de diversas fontes, assegurando que se dispõe de informação actualizada sobre as dinâmicas e problemas do sistema educativo necessária à formulação e execução de boas políticas	MED INFQE / MESCTI	X	X	
1.2. Diagnóstico actualizado das dinâmicas do sistema educativo e da profissão docente	Criação de uma estrutura organizativa, interna ou externa à Administração, com capacidade de análise para: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Transformar os dados em conhecimento útil para a decisão <sup>74</sup> ;</li> <li>→ Testar a coerência da informação, explicitar as questões a aprofundar e propor o preenchimento de lacunas de informação</li> <li>→ Produzir relatórios úteis para a gestão do sistema de ensino e do pessoal docente</li> </ul>	MED INFQE	X		
1.3. Planeamento das necessidades de formação de professores	Manter actualizada uma visão das necessidades, anuais e no horizonte temporal de uma década, de educadores de infância, de professores do ensino primário e de professores de cada disciplina do ensino secundário nos diferentes territórios (Províncias e Municípios) Programar o recrutamento e antecipar a abertura de vagas para formação	MED INFQE	X	X	X
1.4. Desenvolvimento da investigação no domínio da educação	Criar um programa de apoio a actividades de investigação no domínio da educação, para projectos candidatados por instituições do ensino superior nas áreas temáticas definidas pelos MED e MESCTI	MESCTI	X		
2.1. Implementação programada das medidas estratégicas do PNFGPD	Estabelecer o programa de implementação – prevendo, se for o caso, iniciativas experimentais – das medidas previstas no PNFGPD, nomeadamente as relativas a: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ selecção de candidatos e incentivos financeiros contratualizados aos matriculados na formação de professores;</li> <li>→ cursos de agregação pedagógica para estabelecimento do modelo sequencial de formação de professores;</li> <li>→ transição progressiva da formação de professores para o ensino superior pedagógico;</li> <li>→ perfis de qualificação profissional e estrutura curricular dos cursos;</li> <li>→ critérios de mérito no recrutamento e nas carreiras profissionais;</li> <li>→ oportunidades de desenvolvimento das competências profissionais.</li> </ul>	MED INFQE / MESCT	X	X	X

<sup>74)</sup> A UNESCO publicou guias que podem ser referência para o trabalho a desenvolver.





EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 2 - Promover a qualidade da formação inicial de professores</b>					
<b>2.2.</b> Criação de um sistema de monitorização da implementação das reformas	Estruturar e reforçar os mecanismos e procedimentos que ponham em evidência as interdependências entre as diferentes medidas, assegurando a sua concretização coordenada no tempo (o que deve ser feito antes de), no território (valorizando complementaridades) e a nível institucional. Criar capacidade de antecipação dos impactos das diferentes medidas e de proposta do seu ajustamento.	MED INFQE	X		
<b>2.3.</b> Avaliação ex-ante dos impactes financeiros das reformas e programação a longo prazo do modelo do seu financiamento	Avaliar, em particular, o impacte financeiro do novo regulamento da formação de docentes (custos de formação, custos salariais acrescidos) e estabelecer o quadro plurianual do seu financiamento, ajustando os ritmos da sua implementação.	MED INFQE	X		
<b>2.4.</b> Análise das implicações da diversidade social e territorial na formação de docentes	Tomar em consideração que a formação de docentes não deve ser independente do contexto em que vão exercer a profissão, importa analisar a forma como a diversidade territorial (línguas, economia, povoamento) e sociais (pobreza, práticas culturais) devem ser levadas em consideração na selecção dos candidatos à formação e no modelo de formação. Experimentação da introdução de um referencial multicritério na selecção de candidatos à formação inicial de professores.	MED INFQE	X		
<b>2.5.</b> Ajustamento da rede e melhoria da qualidade das infraestruturas de formação de docentes	Elaborar e aprovar o programa de desenvolvimento da rede territorial de oferta de cursos de formação inicial de docentes, tendo em conta o planeamento das necessidades de docentes e a existência de condições objectivas para esta formação. Assegurar instalações funcionais e bem dimensionadas e dispor das infraestruturas essenciais, em particular de acesso à internet, e bem equipadas (biblioteca, laboratórios, meios informáticos e audiovisuais).	MED INFQE / MESCTI	X		X
<b>2.6.</b> Padronização dos requisitos mínimos para os recursos materiais e pedagógicos	Definir os requisitos mínimos para se considerar cumprido o previsto no artigo 19º do DP 273/20, em termos de espaços, laboratórios, centros de documentação, material informático, acesso à internet, manuais e outros materiais pedagógicos de que as instituições que ministram cursos de formação inicial de professores devem dispor. Assegurar que os alunos têm à sua disposição os manuais utilizáveis nas disciplinas que hão-de vir a ensinar.	MED INFQE / MESCTI	X		
<b>2.7.</b> Reforço da participação nas iniciativas internacionais para a qualidade do ensino e a qualificação dos professores em África	Assumir como objectivo reforçar a participação e aproveitar os benefícios das diversas iniciativas internacionais na área da qualificação de professores, em particular das conduzidas sob a égide da UNESCO. Assegurar oportunidade aos melhores professores para participarem em iniciativas e eventos internacionais, de forma estruturada para facilitar a transposição de conhecimentos e de boas práticas.	MED INFQE / MESCT	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 2 - Promover a qualidade da formação inicial de professores</b>					
<b>2.8.</b> Implementação da avaliação independente das instituições de formação de professores	Regular e concretizar o previsto no artigo 45º do DP n.º 273/20 e promover a avaliação regular por uma entidade independente da qualidade da formação de cada uma das instituições de formação de professores.	MED INFOE / MESCTI		X	
<b>EIXO 3 - Qualificar e valorizar profissionalmente os docentes em serviço</b>					
<b>3.1.</b> Aquisição da adequada habilitação profissional docente pelos Agentes de Educação já a exercer funções	Agilizar a implementação dos cursos de agregação pedagógica destinados aos agentes de educação e ensino já a exercer funções, previstos no Decreto Executivo Conjunto n.º 59/21. Assegurar as condições para que os que as não possuem possam adquirir as necessárias qualificações académicas ou, na medida do possível, sejam afectos a outras funções.	MED INFOE / MESCTI	X	X	X
<b>3.2.</b> Alargamento e diversificação dos modelos da formação contínua de professores	Implantar um programa de formação contínua de professores que beneficie das melhores práticas internacionais e inclua, nomeadamente: → a capacitação dos professores para explorarem as diversas fontes de formação contínua (aprender a aprender) → grande flexibilidade das escolas na exploração dos diversos modelos de formação e premiação das melhores práticas → a identificação de líderes pedagógicos nas escolas e a sua valorização como facilitadores de círculos de formação de proximidade (dentro da escola ou de escolas vizinhas)	MED INFOE / MESCTI	X	X	
<b>3.3.</b> Instituição da formação contínua como componente normal da actividade do professor	Criar condições para tornar efectivas e valorizar as actividades relativas à formação contínua e autoformação previstas no artigo 50º do DP n.º 160/18 – Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação – como componente não lectiva do horário do professor. Criar um projecto de identificação, dinamização, monitorização e avaliação de iniciativas paradigmáticas e promover a sua divulgação e replicação.	MED INFOE / MESCTI	X	X	X
<b>EIXO 4 - Tornar a profissão docente atractiva e valorizada socialmente</b>					
<b>4.1.</b> Aprovação de uma Política Nacional de Professores integrada e definidora da perspectiva a longo prazo da valorização da profissão docente	Desenvolver um processo participativo tendente à elaboração progressiva de uma estratégia a longo prazo que aborde de forma coe-rente e integrada as diversas dimensões da problemática da profissão docente: necessidades e regulação da oferta e procura; formação e acesso à profissão; áreas prioritárias; carreiras ajustadas às diversas vias de formação, mobilidade, condições de trabalho e incentivos; valorização profissional e social; incentivos e mecanismos de atracção e retenção; financiamento, etc.	MED	X		
<b>4.2.</b> Criação e valorização das instâncias de participação dos professores	Reconhecer o professor como pilar essencial do sistema educativo e estruturar formas organizadas, e também informais, de auscultação e participação (encontros, seminários, diálogo com os membros do governo)	MED INFOE	X	X	
<b>4.3.</b> Promoção do estatuto social do professor	Assegurar condições de trabalho dignas e condições salariais competitivas e compatíveis com o reconhecimento do estatuto e valias sociais do professor, com especial atenção aos professores do ensino primário	MED	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 5 - Desenvolver a formação de professores e o ensino digitais e à distância</b>					
<b>5.1.</b> Projecto de desenvolvimento do Ensino Primário à Distância	Desenvolver os trabalhos preparatórios de um projecto nacional de desenvolvimento do Ensino à Distância para o ensino primário, de modo a assegurar a todos um ensino primário de qualidade e nomeadamente: a) Permitir atingir alunos que, em virtude do isolamento territorial, incapacidade das infraestruturas formais ou outra razão, tenham dificuldades no acesso físico regular à escola b) Colmatar as deficiências do ensino presencial nas áreas menos atractivas para professores qualificados, contribuindo também para a formação dos professores de territórios mais isolados O projecto deverá ter por base a Escola Virtual Angolana em articulação com outros meios adaptados às condições dos territórios (rádio, televisão, gravações áudio, etc.) e considerar de forma integrada todas as dimensões do desafio e, em particular: → os públicos-alvo e as assimetrias que o EaD possa gerar; → Os principais entraves à eficácia, abrangência e potencial de inclusão do EaD e a forma de os ultrapassar → a capacidade de trabalhar conteúdos e materiais de estudo adaptados ao contexto nacional → implicações na necessidade de professores e respectivas qualificações	MED INFQE / MESCTI	X		
<b>5.2.</b> Apoio à criação de cursos de formação de professores na modalidade EaD	Articular as disposições dos DP n.ºs 273/20 e 59/20 e apoiar o desenvolvimento, de forma monitorizada e controlada, de cursos de EaD em instituições do ensino superior pedagógico	MESCTI		X	
<b>5.3.</b> Criação de uma plataforma digital para formação contínua à distância	Criar uma plataforma, acessível em vários suportes, dirigida à formação contínua de professores, disponibilizando um banco de recursos abertos on-line (cursos e materiais), permitindo a criação de grupos online de aprendizagem entre pares e podendo permitir interacção para projectos mais personalizados de desenvolvimento das qualificações profissionais. Participação e aproveitamento das iniciativas internacionais neste domínio	MED INFQE / MESCTI	X	X	
<b>5.4.</b> Formação de formadores para o ensino à distância e semi-presencial	Formar um grupo de professores altamente capacitados para o ensino à distância através dos vários suportes (on-line, telemóvel, rádio, TV e, mesmo, papel), nomeadamente para produção de materiais de ensino, nas práticas pedagógicas, na formação de professores formadores e animação das sessões participativas	MED INFQE / MESCTI	X	X	X
<b>5.5.</b> Formação de professores para o ensino digital	Assegurar que os novos professores dispõem das competências para explorarem o potencial das TIC nos processos de ensino/aprendizagem, nomeadamente tendo em conta o Referencial de Competências TIC para os Professores, da UNESCO <sup>75</sup> (3ª versão). Integrar estas competências nos objectivos da formação contínua dos professores.	MED INFQE / MESCTI	X	X	X

<sup>75</sup> [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721\\_2022.03.09](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721_2022.03.09)

## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

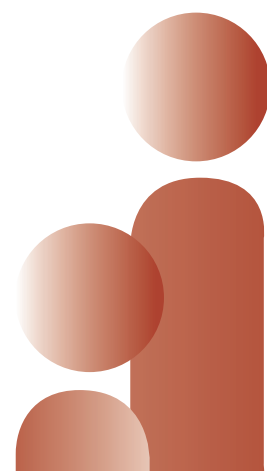
- ♦ Assegurar a recolha e tratamento de informação estatística com vista a suprimir as lacunas de informação e de dados comparáveis internacionalmente (1.1.)
- ♦ Realizar um diagnóstico das dinâmicas do sistema educativo e da profissão docente (1.2.)
- ♦ Implementar as medidas estratégicas programadas do PN-FGPD (2.1.)
- ♦ Criar um sistema de monitorização da implementação das reformas (2.2.)
- ♦ Realizar uma avaliação ex-ante dos impactes financeiros das reformas e programação a longo prazo do modelo do seu financiamento (2.3.)
- ♦ Padronizar os requisitos mínimos para os recursos materiais e pedagógicos (2.6.)
- ♦ Promover a aquisição da adequada habilitação profissional docente pelos Agentes de Educação já a exercer funções (3.1.)
- ♦ Aprovar uma Política Nacional de Professores integrada e definidora da perspectiva a longo prazo da valorização da profissão docente (4.1.)
- ♦ Elaborar um Projecto de desenvolvimento do Ensino à Distância (5.1.)
- ♦ Realizar formação de formadores para o ensino à distância e semi-presencial (5.4.)

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

### 274.

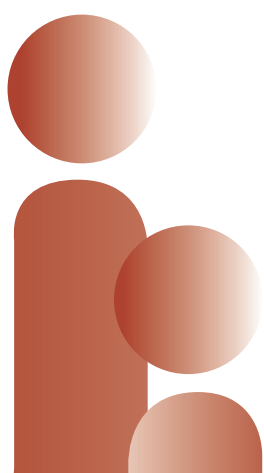
O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de indicadores de acompanhamento os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revistos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ♦ Stock de Professores (N.º de Educadores de Infância)
- ♦ Stock de Professores (N.º de Professores do Ensino Primário)
- ♦ Rácio alunos/professor no Ensino Primário
- ♦ % de professores sem a adequada habilitação profissional no Ensino Primário
- ♦ N.º de professores em exercício que fizeram curso de formação pedagógica (I0)
- ♦ N.º de Educadores de Infância a formar (I0)
- ♦ N.º de Professores do Ensino Primário a formar (I0)
- ♦ N.º de matriculados em cursos de formação de educadores de infância (II)
- ♦ N.º de matriculados em cursos de formação de professores de ensino primário (II)
- ♦ N.º de educadores de infância formados pelo Ensino Superior Pedagógico (I0)
- ♦ N.º de professores de ensino primário formados pelo Ensino Superior Pedagógico (I0)
- ♦ Rácio aluno/professor em áreas rurais
- ♦ Alunos do ensino primário envolvidos nas modalidades de ensino à distância e semipresencial (IR)
- ♦ Stock de Professores (N.º de Professores do I Ciclo)
- ♦ Stock de Professores (N.º de Professores do II Ciclo)
- ♦ % de professores sem a adequada habilitação profissional
- ♦ N.º de professores em exercício que fizeram curso de formação pedagógica (I0)
- ♦ N.º de professores do I Ciclo a formar (I0)
- ♦ N.º de professores do II Ciclo a formar (I0)
- ♦ N.º de matriculados em cursos de formação de professores do I Ciclo (II)
- ♦ N.º de matriculados em cursos de formação de professores do II Ciclo (II)



- ◆ % de professores formados no modelo sequencial (IR)
- ◆ % de professores formados pelo Ensino Superior Pedagógico, total (IO)
- ◆ % de professores formados na modalidade EaD (IO)
- ◆ Alunos do ensino secundário nas modalidades de Ensino à distância e semi-presencial (IR)
- ◆ N.º de professores envolvidos em acções de cooperação internacional (IO)
- ◆ N.º de utilizadores da plataforma digital para formação contínua (IR)

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]

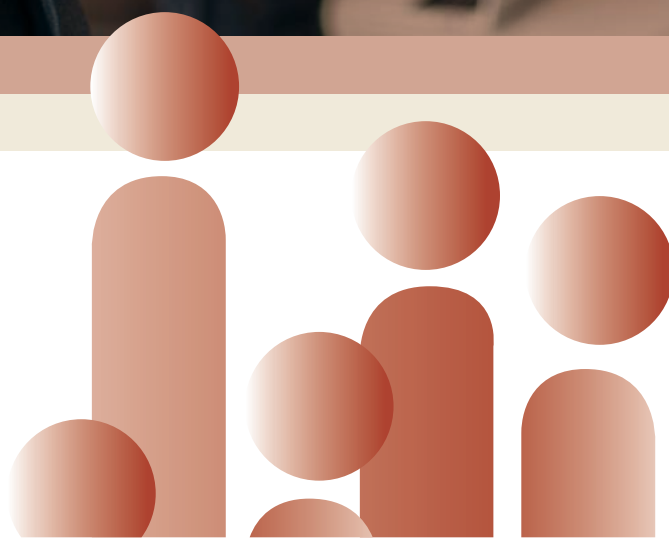




ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 6

FORMAÇÃO  
NA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA E MUNICIPAL



---

# ÍNDICE

## A.

### RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

## B.

### FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035

#### B.1. PRESSUPOSTOS

#### B.2. OBJECTIVO

#### B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA

#### B.4. SUBPROGRAMAS

##### B.4.1 SUBPROGRAMA CAPACITAÇÃO DO SISTEMA DE FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

###### B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.1.2. RESULTADOS

###### B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.2 SUBPROGRAMA DIRIGENTES

###### B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.2.2. RESULTADOS

###### B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.3 SUBPROGRAMA TÉCNICOS SUPERIORES

###### B.4.3.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.3.2. RESULTADOS

###### B.4.3.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.4. SUBPROGRAMA TÉCNICOS MÉDIOS

###### B.4.4.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.4.2. RESULTADOS

###### B.4.4.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.5. SUBPROGRAMA FORMAÇÃO COMUM

###### B.4.5.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.5.2. RESULTADOS

###### B.4.5.3. METAS ESPECÍFICAS

##### B.4.6. SUBPROGRAMA FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

###### B.4.6.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

###### B.4.6.2. RESULTADOS

###### B.4.6.3. METAS ESPECÍFICAS

#### B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA

#### B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

## C.

### SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO



# PROGRAMA DE ACÇÃO 6

## FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgãos governamentais responsáveis pelos sectores da Administração Pública e Municipal	RIFAP (integra as instituições de formação da Administração Pública engajadas na formação e capacitação de funcionários e agentes administrativos públicos: ENAPP-E.P., MED, MINSÁ, MIREX, MINJUD)	ENAPP-E.P.; Academia Diplomática; INFQE; INEJ; ENSP; IES (entidades parceiras)	Funcionários da Administração Pública Central e Local com funções de gestão e administração: Titulares de cargos de Direcção e Chefia (incluindo chefias intermédias) do Regime Geral; Funcionários do Regime Geral (pessoal técnico)

### FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL

#### 275.

O número total de funcionários da administração pública central e local teve uma acelerada expansão entre 2002 e 2012, passando de cerca de 200.000 quadros para perto de 380.000. Mas o período de análise (2013-2019) é marcado pela estabilização dos efectivos totais.

#### 276.

Cerca de 80% dos recursos humanos da administração pública está afectada a entidades da administração pública local. No entanto, os seus salários e a sua estrutura hierárquica continuam predominantemente dependentes do poder central.

#### 277.

O conjunto de funcionários da administração pública central e local angolana com funções de gestão e administração é o

grupo específico sobre o qual incide este programa de acção. Esse quadro de pessoal apresenta um baixo grau de technicidade: a maioria dos funcionários são técnicos médios (68%) e estima-se que menos de 1/3 (dirigentes e técnicos superiores) possui licenciatura.

#### FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS COM FUNÇÕES DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO (REGIME GERAL), POR CATEGORIA PROFISIONAL, (N.º E %)

Nº DE TOTAL DE FUNCIONÁRIOS (REGIME GERAL)	DIRIGENTES E CHEFIAS INTERMÉDIAS (REGIME GERAL)	QUADROS SUPERIORES (REGIME GERAL)	QUADROS MÉDIOS (REGIME GERAL)
100 416	14 935	17 096	68 385
100%	15%	17%	68%

FONTE: Dados Estatísticos dos Funcionários da Administração Pública – Central e Local, MAPTSS, 2021



**278.**

A ENAPP-E.P. é responsável pela formação para os funcionários públicos da administração pública central e local, pela formação em finanças públicas e pela formação para o sector empresarial público, sendo-lhe atribuída ainda as missões de desenvolver estudos e pesquisas em matéria de políticas públicas e administração e no domínio de políticas públicas do desenvolvimento, de prestar consultoria em gestão pública e privada e de proceder à divulgação de boas práticas em gestão pública e privada.

**279.**

Para esse efeito, o Estatuto Orgânico da ENAPP-E.P. (DP n.º 18/19) prevê a criação dos Departamentos de Formação da Administração Pública; da Administração Local Autárquica; de Finanças Públicas; a Unidade de Formação em Gestão e Negócios – Business School; o Centro de Estudos e Pesquisa para o Desenvolvimento; e os Centros de Formação Regionais e Locais.

**280.**

Os Centros Locais serão constituídos em função da conveniência e da oportunidade, mas os Centros Regionais já estão definidos e agregam várias províncias: Benguela, Luanda e Cuanza-Sul; Huambo, Bié e Cuando Cubango; Lunda-Norte, Lunda-Sul e Moxico; Cuanza-Norte, Bengo e Malanje; Huila, Namibe e Cunene; e Uíge, Zaire e Cabinda.

**281.**

Já existem disposições legais quanto à formação para a administração pública disseminadas por vários diplomas legais, incluindo a obrigatoriedade da formação inicial para o desempenho de funções de chefia e o direito a formações de reciclagem após o cumprimento de uma missão, estando em preparação outras reformas para uma abordagem estruturada ao sistema de formação. Essas reformas visarão também articular o sistema de formação com os mecanismos de recrutamento, de avaliação de desempenho e de progressão na carreira.

**A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA****282.**

O sistema de formação da administração pública envolveu duas entidades principais até 2019: a Escola Nacional de Administração (ENAD) formou os funcionários da Administração Central; o Instituto de Formação da Administração Local (IFAL) capacitou os funcionários da Administração Local.

**283.**

Para além destas entidades formativas, as carreiras do regime especial beneficiaram da formação ministrada por entidades tuteladas pelos ministérios, como o Instituto Nacional de Estudos Judiciários (Ministério da Justiça e Direitos Humanos), o Instituto Nacional de Formação de Quadros da Educação (Ministério da Educação), a Escola Nacional de Saúde Pública (Ministério da Saúde), o Instituto Superior de Relações Internacionais (Ministério das Relações Exteriores) e o Instituto de Formação de Finanças Públicas (Ministério das Finanças).

**284.**

Em 2019, a Escola Nacional de Administração, o Instituto de Formação da Administração Local e o Instituto de Formação de Finanças Públicas foram extintos e integrados na ENAPP-E.P., juntamente com os seus recursos e funcionários. As restantes entidades formadoras continuam a desenvolver as suas actividades.

**285.**

No período entre 2013 e 2019, dinamizaram-se 1 615 cursos e acções de formação (com registo de inscritos), envolvendo um total de 94 663 formandos. Estes cursos e formandos distribuem-se por 6 projectos de formação, subdivididos em 18 subprogramas de formação. O número de formandos oscila significativamente entre os anos em análise: o máximo foi atingido em 2013 (26 811 formandos) e o mínimo em 2016 (5 454 formandos).

## CURSOS E FORMANDOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR ANO, TOTAIS, 2013-2019 (N.º)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Cursos	221	298	213	158	202	228	295	1615
Formandos	26 811	26 572	5 935	5 454	9 949	13 742	6 200	94 663

FONTE: SIGOF

**286.**

O objectivo do Programa de Acção para a Formação da Administração Pública era assegurar, pelo menos, uma formação por funcionário público no período de 2013-2019. No entanto, a taxa de execução estimada cifra-se em cerca de 62%.

**287.**

Este valor é estimado a partir do público-alvo considerado no Programa de Acção (151.783 até 2019) face ao número de formandos envolvidos em acções de formação no período até 2019.

**288.**

Há várias inconsistências no registo de formações e de formandos nesse período. Por um lado, apenas possuímos dados sobre as acções de formação desenvolvidas pela ENAD, o IFAL e a ENAPPE. P. As restantes entidades formadoras não integram os seus dados estatísticos na base de dados do SIGOF. Por outro lado, há um número considerável de formandos cuja categoria profissional não foi identificada, tornando menos clara a repartição da formação entre carreiras e categorias profissionais.

**289.**

Finalmente, a ausência de um registo individualizado impede a verificação de eventuais repetições dos mesmos formandos em diversas acções de formação. A confirmação desta circunstância reduziria a cobertura efectiva do público-alvo e concentraria os benefícios da capacitação num número inferior de indivíduos.

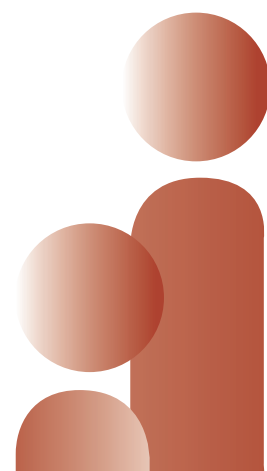
**290.**

A esmagadora maioria dos formandos concentrou-se em acções de formação comum a dirigentes, técnicos superiores e técnicos médios da administração pública. Os registos não esclarecem a duração, os temas e o nível de complexidade de cada acção de formação.

## PESO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ENTRE OS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS FORMADOS, 2019 E MÉDIA 2017- 2019 (%)

CATEGORIAS PROFISSIONAIS DOS FORMANDOS	2019	MÉDIA 2017-2019
Dirigentes	44%	35%
Quadros Superiores	14%	29%
Quadros Médios	30%	23%
Outros / Não Classificados	12%	12%

FONTE: SIGOF



## FORMANDOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS PRINCIPAIS PROJECTOS DE FORMAÇÃO DO PNFO, TOTAL, 2013-2019 (N.º E %)

PROJECTO DE FORMAÇÃO	FORMANDOS	
	Nº	%
Valorização e Especialidade de Quadros Dirigentes da Administração Pública	6 024	6%
Formação Geral e de Especialidade para Quadros Superiores	496	1%
Formação para Quadros Médios da Administração Pública	15 628	17%
Formação Comum a Dirigentes, Superiores e Médios da Administração Pública	61 414	65%
Formação de Formadores	689	1%
Formação para Quadros nas Carreiras de Regime Especial	10 412	11%
Total Projectos	94 663	100%

FONTE: SIGOF

**291.**

A participação de formandos em acções de formação dedicadas a carreiras profissionais distintas da sua é transversal a todos os projectos de formação e formandos de todas as carreiras no período de 2013-2019. Esse desacerto entre a classificação dos cursos e das acções de formação e os seus efectivos beneficiários revela dificuldades na articulação do sistema de formação, no desenho e classificação da formação e na efectiva cobertura do público-alvo de cada projecto de formação.

**292.**

O fenómeno é especialmente evidente no caso dos dirigentes que, sendo 8% do total de funcionários, são dos principais beneficiários em quase todos os projectos de formação, incluindo nos que se destinam a formar técnicos superiores (24,6%) e técnicos médios (30%). Essa concentração da formação nos dirigentes não apresenta justificação, sobretudo considerando a desproporção entre o peso da categoria profissional e a sua efectiva participação nas acções de formação.

## PESO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ENTRE OS FORMANDOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS PRINCIPAIS PROJECTOS DE FORMAÇÃO DO PNFO, TOTAL, 2013-2019 (%)

PROJECTOS DE FORMAÇÃO	DIRIGENTES	QUADROS SUPERIORES	QUADROS MÉDIOS	SEM CLASSIFICAÇÃO
Valorização e Especialidade de Quadros Dirigentes da Administração Pública	41,5%	7,7%	18,4%	32,5%
Formação Geral e de Especialidade para Quadros Superiores	24,6%	24,8%	16,9%	33,7%
Formação para Quadros Médios da Administração Pública	30%	24,4%	15,7%	29,9%
Formação Comum a Dirigentes, Superiores e Médios da Administração Pública	9,4%	4,1%	12,3%	74,2%
Formação de Formadores	23,8%	7,3%	10,7%	58,2%
Formação para Quadros nas Carreiras de Regime Especial	34,5%	35,2%	27,1%	3,2%

FONTE: SIGOF

**293.**

Apesar de Luanda concentrar apenas 14,6% dos funcionários públicos cobertos pelo programa de acção, a esmagadora maioria dos cursos e acções de formação (83,7%) ocorreu em Luanda e a maioria dos beneficiários da formação (53,6%) para a administração pública central e local também registou ter origem na mesma província.

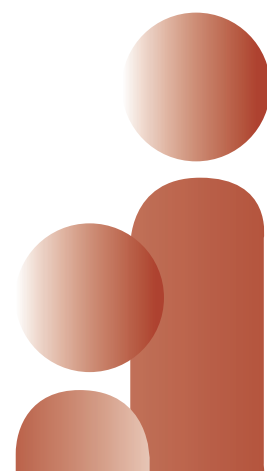
**DISTRIBUIÇÃO DE CURSOS E FORMANDOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR PROVÍNCIA, TOTAL, 2013-2019 (N.º E %)**

PROVÍNCIA	CURSOS		FORMANDOS	
	Nº	%	Nº	%
Bengo	7	0,4	701	0,7
Benguela	37	2,3	6 298	6,7
Bié	16	1,0	2 186	2,3
Cabinda	7	0,4	931	1,0
Cuando Cubango	9	0,6	1 716	1,8
Cuanza Sul	26	1,6	2 100	2,2
Cuanza-Norte	10	0,6	4 814	5,1
Cunene	3	0,2	661	0,7
Huambo	27	1,7	6 013	6,4
Huíla	12	0,7	3 317	3,5
Luanda	1 352	83,7	50 718	53,6
Lunda-Norte	18	1,1	1 515	1,6
Lunda-Sul	25	1,5	4 068	4,3
Malanje	17	1,1	1 452	1,5
Moxico	16	1,0	1 364	1,4
Namibe	4	0,2	600	0,6
Uíge	23	1,4	5 480	5,8
Zaire	6	0,4	729	0,8
Total Províncias	1 615	100	94 663	100

FONTE: SIGOF

**294.**

O desenvolvimento da Formação da Administração Pública e Municipal exige um aumento da oferta formativa, o acerto entre conteúdos e públicos-alvo e a orientação para os resultados e o reforço da eficácia. Contudo, outras condicionantes foram identificadas e às quais é fundamental dar resposta.



## FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL: CONDIÇÕES ANTES A SUPERAR

1. Fragmentação da responsabilidade pela coordenação do sistema de formação da administração pública central e local
2. Perfil de qualificação dos funcionários das carreiras técnicas dominado por técnicos médios, com baixo índice de tecnicidade, insuficiente incorporação de competências digitais, com impacto na sua autonomia e capacidade de trabalho
3. Cultura organizacional formal, hierárquica e sem os mecanismos adequados para a responsabilização e a prestação de contas, favorecendo a opacidade de processos
4. A criação de um catálogo formativo ajustado às necessidades, ao perfil dos técnicos e ao seu grau de conhecimentos é um trabalho moroso e requer especialistas
5. As carreiras especiais têm necessidades de formação específicas a que é difícil dar uma resposta qualificada
6. Desafios na constituição de uma bolsa de formadores qualificada, capaz de ministrar conteúdos relevantes
7. Ausência de um dossier de formação e avaliação para cada funcionário público
8. Inconsistência no registo das formações e no tratamento estatístico da formação
9. Constrangimentos no levantamento das necessidades de formação junto dos ministérios e dos governos provinciais
10. Forte restrição orçamental e falta de iniciativas para o financiamento da formação
11. As competências básicas por categorias profissionais da administração pública não estão bem descritas
12. O sistema de avaliação e de progressão na carreira não está integrado com o sistema de formação da administração pública.

## B. FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL PARA 2022-2035

### 295.

A formação na administração pública e municipal terá um papel central na criação de um Estado moderno e competente e na adequação das instituições públicas aos desafios de um país como Angola em reconversão do seu perfil de especialidade económica, com uma população em acelerado crescimento, carente de serviços públicos eficazes e transparentes.

### 296.

Estes desafios acrescem à necessidade de avançar com a aproximação entre o Estado e os cidadãos, através do estabelecimento dos municípios e da descentralização da administração pública e do alargamento da cobertura da prestação de serviços a todo o território nacional.

### 297.

A capacitação da administração pública será um elemento essencial para o desenvolvimento económico e social angolano, na medida em que apoie de forma qualificada os processos de planeamento, de decisão e de execução das políticas públicas e a dinamização do tecido social e económico do país.

### 298.

A pressão sobre os recursos públicos e a necessidade de maior eficácia vai continuar a limitar o aumento do número total de funcionários públicos das carreiras técnicas e a promover medidas de gestão e racionalização dos efectivos como a formação, a reafectação a novas funções, a substituição progressiva dos técnicos menos qualificados, a aquisição de ferramentas digitais para a automatização e robotização dos serviços públicos, etc.

### 299.

Para esse efeito, é imprescindível elevar o perfil de qualificação da administração pública nos próximos anos, através de uma abordagem multivariada, combinando a formação inicial e contínua e uma expansão da contratação de técnicos graduados e pós-graduados ao nível do ensino superior. A exigência de qualificação dos funcionários públicos, especialmente para altos quadros, dirigentes e carreiras especiais, deve ser acompanhada por incentivos para que essa especialidade formativa se realize, incluindo por iniciativa individual.

**300.**

Será essencial privilegiar áreas de formação dos funcionários públicos das carreiras técnicas com elevado impacto na qualidade do seu trabalho e no desempenho dos serviços, incluindo a gestão de recursos, o direito administrativo, a literacia digital e as novas tecnologias, a transparência e o combate à corrupção.

**301.**

Ao mesmo tempo, o estabelecimento dos municípios e do poder local criará necessidades de formação específicas a que será preciso responder com celeridade e flexibilidade, que terão que ser antecipadas e cujo impacto deve ser monitorizado para ajuste continuado.

**302.**

A concretização dos objectivos deste programa de acção requer ainda a adopção prévia de reformas institucionais e organizacionais na administração pública, nomeadamente a revisão da política de carreiras e de chefias no sector público; a promoção de um sistema de avaliação do desempenho baseado no mérito e articulado com a formação do sector público; a criação de uma solução de financiamento para a formação na administração pública; etc..

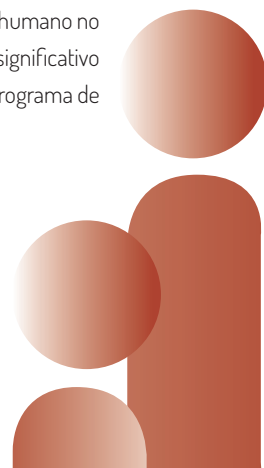
**B.1 PRESSUPOSTOS****303.**

O sucesso da implementação do Programa de Acção 6 – Formação na Administração Pública e Municipal assenta nos seguintes pressupostos:

- ♦ O peso do emprego público no conjunto da população angolana é muito limitado, mesmo em comparação com outros países na região. As últimas estimativas da Organização Internacional do Trabalho indicam que os funcionários públicos representam menos de 0,03 por 1000 habitantes em Angola, contra 0,05 na África do Sul, por exemplo.
- ♦ A explosão demográfica nos próximos anos vai pressionar os serviços públicos e a sua capacidade de resposta atempada aos desafios da governação e à prestação de contas.
- ♦ A emergência da crise de confiança no Estado e nas administrações públicas acentuará a pressão dos cidadãos para a reforma das instituições, para uma maior proximidade e des-

centralização dos serviços, com mais eficácia e melhores resultados.

- ♦ A complexidade, a dimensão e a transversalidade dos desafios acentuarão a tendência para a flexibilização das respostas, a inclusão de privados e organizações da sociedade civil e a cooperação para a sua resolução, requerendo administrações públicas mais capacitadas e alinhadas com prioridades e linguagens comuns e culturas organizacionais mais flexíveis.
- ♦ A implementação de estratégias de desenvolvimento económico e social vai requerer uma administração pública mais ágil e capacitada para apoiar os decisores políticos e os dirigentes na tomada de decisão com informação qualificada e para implementar as decisões tomadas de forma eficaz e atempada.
- ♦ Os recursos públicos para financiar a expansão do sector público e a formação dos seus agentes e funcionários das carreiras técnicas continuarão limitados. A pressão para a prestação de serviços públicos promoverá sobretudo a expansão da contratação de profissionais das carreiras especiais (justiça, saúde e educação).
- ♦ A descentralização administrativa e a criação dos municípios criarão novas fontes de pressão para alargar o emprego público e para alterar o perfil de qualificação dos agentes públicos.
- ♦ O embaratecimento da tecnologia, a progressiva interoperabilidade e a normalização do uso das tecnologias e da aquisição de competências digitais nas novas gerações potenciarão o desenvolvimento de identidades digitais e facilitarão a capacidade de recolha de dados e de planeamento, a automatização e robotização da resposta e um reforço da sua qualidade.
- ♦ Essa digitalização da sociedade potenciará a transversalidade do engajamento cívico e as exigências de transparência e de bons resultados, mas também as condições para o acesso público a informação e à prestação de contas.
- ♦ A pontuação de Angola nos indicadores internacionais da área da governação e do Estado de Direito continuam baixos face aos pares regionais. Pese embora essa pontuação resultar de vários factores, a qualificação dos técnicos da administração pública tem um peso determinante na capacidade de resposta do País. A expectativa de que a formação do capital humano no sector da administração pública terá um impacto significativo nesta pontuação recomenda a sua inclusão neste programa de acção como indicadores de referência.



## INDICADORES INTERNACIONAIS DA ÁREA DA GOVERNAÇÃO E DO ESTADO DE DIREITO

INDICADORES	LINHA DE BASE 2019	META 2035
Eficiência do Governo, Banco Mundial (%)	12,98	24,0
Capacidade de Gestão, Índice de Transformação Bertelsmann (0-10)	3,67	5,70
Eficiência de Recursos, Índice de Transformação Bertelsmann (0-10)	3,33	5,70
Governo Aberto, Índice do Estado de Direito, Projecto de Justiça Mundial (0-1)	0,32	0,59

“Eficiência do Governo” capta percepções da qualidade dos serviços públicos, da qualidade do serviço público e do grau de sua independência de pressões políticas, a qualidade da formulação e implementação de políticas e a credibilidade do compromisso do governo com essas políticas.

“Capacidade de gestão”, um de quatro critérios que compõe o Índice de Governança do Índice de Transformação Bertelsmann, avalia a capacidade do governo de definir prioridades estratégicas e medidas de política, de assegurar a implementação concreta dos objetivos declarados, de desenvolver políticas baseadas em evidências e avaliações de impacto das leis e regulamentos, de monitorizar ou avaliar de forma efectiva as suas políticas e a capacidade de aprender e inovar as suas políticas, incluindo a partir de boas práticas de outros

“Eficiência de recursos”, um de quatro critérios que compõe o Índice de Governança do Índice de Transformação Bertelsmann, avalia a eficiência da gestão de recursos, a coordenação vertical (do governo central para o local), coordenação horizontal (no que diz respeito às políticas governamentais nos diferentes ministérios) e consistência entre os objetivos das políticas governamentais e os planos estratégicos nacionais da administração do Estado, através do planeamento e gestão orçamental transparente, da auditoria eficaz e independente, de práticas competentes de recrutamento, formação e gestão de funcionários públicos e de políticas eficientes de combate à corrupção e ao clientelismo.

“Governo Aberto” é uma de oito dimensões do Índice de Estado de Direito organizado pelo Projecto de Justiça Mundial. Mede a abertura do Governo definida pela medida em que um Governo partilha informações, capacita as pessoas com ferramentas que lhes permitam responsabilizar o Governo pelas suas acções e promove a participação dos cidadãos nas decisões de políticas públicas. Afere se as leis básicas e informações sobre direitos fundamentais são divulgadas e avalia a qualidade das informações publicadas pelo Governo.

## B.2 OBJECTIVO

## 304.

O Programa de Acção 6 – Formação da Administração Pública e Municipal tem como **objectivo geral**:

**Contribuir para qualificar e modernizar a Administração Pública e Municipal do Estado e a qualidade e eficiência da prestação dos seus serviços à população.**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

## 305.

O desenvolvimento da formação para a administração pública e municipal assenta nos seguintes **Princípios e Opções de Política**:

- 1ª Melhorar a qualidade da prestação de serviços públicos e aproximar o Estado do cidadão;
- 2ª Racionalizar e modernizar os serviços públicos, reforçando a simplificação administrativa e o uso das ferramentas digitais;
- 3ª Transformar a cultura organizacional da administração pública, adoptando modelos de funcionamento mais flexíveis, assentes em incentivos, na transparência e em mérito demonstrado através de resultados;
- 4ª Dinamizar uma colaboração mais estreita das instituições públicas com a sociedade civil e com organizações estrangeiras com forte conhecimento e capacidade na reforma da administração pública;
- 5ª Modernizar, simplificar e valorizar as carreiras dos funcionários públicos, integrando a qualificação e formação com os mecanismos de avaliação de desempenho e progressão na carreira;
- 6ª Modularizar e digitalizar os sistemas de formação para a administração pública, privilegiando a formação contínua e permitindo as aprendizagens autónomas;
- 7ª Aprofundar as actividades de investigação e estudo para o desenvolvimento da Administração Pública, reforçando o papel do Observatório sobre a Administração Pública da ENAPP-E.P., designadamente ao nível da recolha e análise de dados e informações da administração pública que permitam um

mais robusto conhecimento da implementação das reformas e planos, permitindo a elaboração de propostas e soluções inovadoras que permitam uma melhoria da organização e funcionamento da administração pública.

**8ª** Colaborar com o ensino superior para promover formações avançadas e pós-graduadas para o exercício de funções públicas de chefia e desenho de políticas públicas.

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 306.

O Programa de Acção 6 integra **seis Subprogramas**:

- ◊ Subprograma – Capacitação do Sistema de Formação da Administração Pública
- ◊ Subprograma – Dirigentes
- ◊ Subprograma – Técnicos Superiores
- ◊ Subprograma – Técnicos Médios
- ◊ Subprograma – Formação Comum
- ◊ Subprograma – Formação da Administração Municipal

### B.4.1 SUBPROGRAMA – CAPACITAÇÃO DO SISTEMA DE FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

#### B.4.1.1. Objectivos específicos

##### 307.

O **Subprograma – Capacitação do Sistema de Formação da Administração Pública** é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Estruturar o sistema de formação da administração pública, da coordenação superior ao nível do MAPTSS e ao nível da unidade orgânica;
- ◊ Integrar, de forma progressiva, a formação para as carreiras técnicas da administração pública executada por outras entidades formativas na ENAPP-E.P., incluindo os seus recursos;
- ◊ Assegurar o registo e a monitorização do cumprimento dos planos de formação, ao nível individual, de serviço e de organismo;

◊ Articular os mecanismos de recrutamento, avaliação e progressão na carreira com o sistema de formação da administração pública;

◊ Promover a troca frequente de experiências e conhecimentos da ENAPP-E.P. com entidades estrangeiras congéneres e com organizações internacionais, que possam assistir o desenvolvimento do sistema de formação da administração pública;

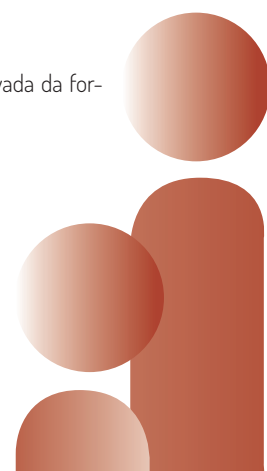
◊ Organizar e implementar o ensino digital e à distância.

#### B.4.1.2. Resultados esperados

##### 308.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ◊ Desenho de um catálogo formativo ajustado às necessidades dos serviços públicos, a nível central, local e autárquico, quer em modo presencial quer à distância;
- ◊ Elaboração de formações com diferentes níveis de competências e de complexidade por área, ajustados aos graus de formação e de especialidade dos funcionários públicos;
- ◊ Levantamento transversal das necessidades formativas de todos os serviços públicos;
- ◊ Elaboração e divulgação dos planos de formação e respectivo orçamento nos serviços públicos, com cobertura regular de todos os funcionários técnicos;
- ◊ Criação de um sistema de registos electrónicos para a frequência de formações e a monitorização do sistema de formação da administração pública;
- ◊ Produção regular de estatísticas e de relatórios de execução;
- ◊ Articulação entre o sistema de formação da administração pública e a formação pós-graduada do ensino superior;
- ◊ Produção regular de estudos e de recomendações a partir da recolha sistemática de informação e em linha com as melhores práticas;
- ◊ Abertura crescente à procura pessoal e privada da formação ministrada pela ENAPP-E.P.





**B.4.1.3. Metas Específicas****309.**

Consideram-se duas metas intermédias rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Serviços Públicos com Planos de Formação	%	N.D	18	45	90
Funcionários Públicos com Dossier de Formação e Avaliação Electrónico	%	N.D	14	35	70
Peso de Graduados nas Carreiras Técnicas dos Funcionários Públicos (Dirigentes e Técnicos Superiores)	%	31,9	35,22	39,87	45,13

♦ A elaboração generalizada de planos de formação e a monitoria da sua execução ao nível departamental em pelo menos 90% dos serviços públicos é essencial para o reforço da qualificação e da competência das carreiras técnicas.

♦ A eficácia dessa medida requer a institucionalização e o uso transversal de dossiers electrónicos individuais de formação e de avaliação para a larga maioria dos funcionários públicos (pelo menos 70%), de modo a permitir a monitorização da execução dos planos de formação, assegurar a avaliação de desempenho e a progressão salarial do funcionário e apoiar a sua mobilidade entre serviços públicos.

**HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS**

♦ Estima-se o reforço significativo do perfil de qualificação da carreira técnica, num quadro de contenção da contratação de funcionários públicos, com uma expansão total acumulada de 12% face a 2020. A abordagem permitirá aumentar o peso dos licenciados dos actuais 32% (juntando 15% dirigentes e 17% técnicos superiores face ao total) para 45% (somando 15% de dirigentes e 30% de técnicos superiores).

♦ Prevê-se alcançar este efeito combinando a redução do número de técnicos médios (passando de 68 500 a 61 500), através da reforma e de restrições a novas contratações para esta carreira, com a limitação à expansão dos dirigentes (passando de 15 000 a 16 500), assegurando-se que são todos licenciados, e com a duplicação dos técnicos superiores (passando de 17 000 para 34 000), através da contratação quase exclusiva de licenciados e da qualificação dos técnicos superiores existentes.

**B.4.2 SUBPROGRAMA - DIRIGENTES****B.4.2.1. Objectivos específicos****310.**

O Subprograma Dirigentes é orientado pelos seguintes objectivos específicos:

- ♦ Assegurar a licenciatura como nível de qualificação mínimo para a entrada na categoria profissional de dirigentes;
- ♦ Reforçar a qualidade dos dirigentes de topo e dos dirigentes intermédios;
- ♦ Incrementar a capacidade de coordenação e de mobilização das equipas, de obtenção de resultados e de autonomia e responsabilização;
- ♦ Melhorar o desempenho dos serviços públicos e a sua capacidade de resposta ao cidadão;
- ♦ Assegurar o cumprimento dos objectivos políticos de reforço da gestão financeira e patrimonial e de redução dos índices de corrupção.

**B.4.2.2. Resultados esperados****311.**

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes resultados:

- ◊ Criação de um corpo de dirigentes altamente qualificado e estável, com capacidade de execução das orientações e de implementação das políticas públicas;
- ◊ Reforço da capacidade de liderança, de organização do trabalho e de transmissão de conhecimentos para as equipas;
- ◊ Promoção de uma cultura de responsabilização e transparência, de divulgação de resultados, da premiação do mérito e do combate à corrupção;
- ◊ Disseminação generalizada dos planos de formação e dos dossiers de formação e de avaliação como ferramentas de gestão do pessoal e da avaliação de desempenho;
- ◊ Actualização periódica de acções de capacitação, incluindo através da pós-graduação em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

**B.4.2.3. Metas Específicas****312.**

Consideram-se duas **metas intermédias** rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Dirigentes com Formação Inicial completa até 2 anos após início de funções	%	N.D	16	40	80
Dirigentes em Formação Relevante* por ano	%	18,1	19,3	20,8	22,5

\* Formação contínua (não inicial) essencial para o desempenho das funções descritas no Manual de Descrição de Funções da respectiva categoria profissional, recomendada na última avaliação de desempenho do funcionário pelo seu serviço.

**HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS**

◊ Estima-se poder assegurar que pelo menos 80% dos dirigentes venha a ter ou já tenha tido acesso à formação inicial completa até 2 anos após o início de funções, através da redução da rotação dos dirigentes entre funções e serviços e do aumento da eficácia do sistema de formação. Considerando a estimativa de 16 500 efectivos como número total de dirigentes até 2035, isso significa que esta formação deverá ser ou já ter sido assegurada a um total acumulado de cerca de 13 150 dirigentes nos primeiros dois anos de exercício de funções.

◊ O esforço formativo inicial será limitado, considerando os dirigentes que já beneficiaram dessa formação inicial anteriormente e evitando repetições. A implementação dos dossiers electrónicos individuais de formação e de avaliação permitirá registar as formações, evitar duplicações e aumentar a eficácia do sistema.

◊ Ao mesmo tempo, a associação desses dossiers electrónicos individuais aos mecanismos de avaliação dos dirigentes permitirá identificar as áreas de formação relevantes, para que todos os dirigentes participem em pelo menos uma acção de formação complementar relevante de 5 em 5 anos. Considerando a estimativa do número total de dirigentes em 2035, a meta de acesso de 22,5% dos dirigentes por ano em formação relevante representa um contingente anual médio de 3 700 efectivos em acções de formação.

## B.4.3 SUBPROGRAMA - TÉCNICOS SUPERIORES

### B.4.3.1. Objectivos específicos

- ◊ Promover a licenciatura como qualificação base para novas contratações de funcionários públicos;
- ◊ Assegurar a frequência obrigatória de cursos de formação inicial para a categoria;
- ◊ Apoiar a frequência de especialidades e de formação avançada com relevância para a execução de funções na administração pública;
- ◊ Integrar estagiários do ensino superior nos serviços da administração pública.

### B.4.3.2. Resultados esperados

- ◊ Alargamento da base de técnicos qualificados ao nível do ensino superior;
- ◊ Alargamento do índice de tecnicidade e da qualificação média da administração pública;
- ◊ Frequência de cursos de formação inicial por parte de todos os técnicos superiores;
- ◊ Frequência de pelo menos 3 acções de formação contínua relevante, alinhada com as funções e com a avaliação do funcionário, por todos os técnicos superiores, até 2035;
- ◊ Incremento de recursos humanos com competências para a gestão de finanças públicas e o uso das ferramentas digitais.

### B.4.3.3. Metas Específicas

#### 313.

Consideram-se duas **metas intermédias** rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

INDICADORES	UNIDADE	2019	2025	2030	2035
Técnicos Superiores com Formação Inicial completa até 2 anos após início de funções	%	N.D	16	40	80
Técnicos Superiores em Formação Relevante* por ano	%	5,2	7,9	13,3	22,5

\* Formação contínua (não inicial) essencial para o desempenho das funções descritas no Manual de Descrição de Funções da respectiva categoria profissional, recomendada na última avaliação de desempenho do funcionário pelo seu serviço.

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ Para dar resposta às necessidades de formação inicial antes ou no início de funções a 80% dos técnicos superiores, existentes ou contratados, e considerando a previsão de duplicação do número global de técnicos superiores, estima-se que será necessário formar um total acumulado de até 27 500 efectivos, dando atenção aos técnicos já em funções, mas sobretudo às novas contratações.

◊ Simultaneamente, a meta de cobertura anual média de 22,5% dos técnicos superiores por formação relevante identificada nos processos de avaliação representa a qualificação de um grupo crescente de funcionários públicos até atingir o valor anual médio de 7 700 efectivos em 2035. Esta meta deve assegurar o acesso de todos os técnicos superiores a 3 formações relevantes complementares ao longo do período do programa.

## B.4.4 SUBPROGRAMA - TÉCNICOS MÉDIOS

### B.4.4.1. Objectivos específicos

#### 315.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ♦ Identificar necessidades formativas e revalorizar as competências dos técnicos médios;
- ♦ Dar prioridade à formação contínua geral, em linha com a avaliação de desempenho individual e do serviço;
- ♦ Enquadrar e capacitar os técnicos médios para funções no âmbito da reestruturação e do reforço de qualificação dos serviços públicos;
- ♦ Aumentar o seu nível de desempenho geral e em áreas de apoio administrativo.

### B.4.4.2. Resultados esperados

#### 313.

Consideram-se duas **metas intermédias** rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

- ♦ Reforço do nível de desempenho dos técnicos médios da administração pública;
- ♦ Alargamento da qualificação média da administração pública;
- ♦ Frequência de pelo menos 3 acções de formação contínua relevante, alinhada com as funções e com a avaliação do funcionário, por todos os técnicos médios até 2035;
- ♦ Capacitação dos técnicos médios para o apoio administrativo e o uso das ferramentas digitais.

### B.4.3.3. Metas Específicas

#### 316.

Consideram-se duas **metas intermédias** rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Técnicos Médios em Formação Relevante* por Ano	%	2,7	4,9	10,6	22,5

\* Formação contínua (não inicial) essencial para o desempenho das funções descritas no Manual de Descrição de Funções da respectiva categoria profissional, recomendada na última avaliação de desempenho do funcionário pelo seu serviço.

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

- ♦ Em linha com a estimativa de evolução do peso relativo de cada categoria profissional nas carreiras técnicas, esta meta deverá ser atingida pelo acesso a acções de formação contínua relevante para a execução de funções a uma média de pelo menos 15 300 técnicos médios por ano.

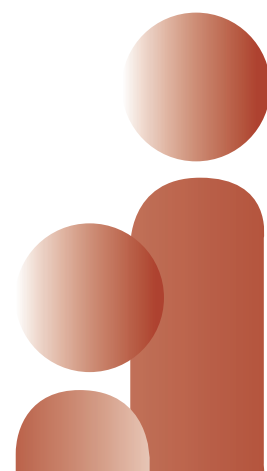
## B.4.5 SUBPROGRAMA FORMAÇÃO COMUM

### B.4.5.1. Objectivos específicos

#### 317.

O Subprograma Formação Comum é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ♦ Promover o levantamento ordinário das necessidades de formação de cada serviço;
- ♦ Realizar formações alinhadas com o levantamento e com as competências requeridas por categoria profissional;
- ♦ Responder a necessidades formativas identificadas na avaliação dos funcionários;



◊ Dinamizar a realização de formações em áreas críticas como o direito administrativo, a gestão financeira e patrimonial e o combate à corrupção;

◊ Assegurar a ampla cobertura dos funcionários públicos com competências digitais.

#### B.4.5.2. Resultados esperados

##### 318.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

◊ Acesso e frequência de todos os funcionários públicos a pelo menos três acções de formação contínua relevante para o desempenho ao longo do período de execução;

◊ Melhoria substancial das competências digitais dos técnicos superiores e técnicos médios;

◊ Disseminação de conceitos e de conhecimento para identificar e apropriar normas e procedimentos para o combate à corrupção;

◊ Cooperação frequente com o ensino superior para responder a necessidades de formação estratégica e avançada através de especialidades.

#### B.4.5.3. Metas Específicas

##### 319.

Consideram-se duas **metas intermédias** rumo ao valor definido para o final do período de implementação do Plano.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Funcionários Públicos em Formação Relevante* por Ano	%	6,2	6,2	14,3	22,5
Funcionários Públicos com Competências Digitais Básicas/ Médias**	%	n.d	9	22,5	45
Serviços Públicos Online, UNDESA	{0-1}	0,41	0,46	0,53	0,62

\* Formação contínua (não inicial) essencial para o desempenho das funções descritas no Manual de Descrição de Funções da respectiva categoria profissional, recomendada na última avaliação de desempenho do funcionário pelo seu serviço.

\*\* Competências digitais básicas (para técnicos médios) e médias (para técnicos superiores) a definir no Manual de Descrição de Funções por categoria profissional, em linha com as recomendações internacionais e de acordo com o grau de proficiência em 5 áreas de competências: literacia digital, comunicação e colaboração, criação de conteúdos digitais, segurança e resolução de problemas.

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ Em linha com as previsões anteriores, prevê-se um aumento da oferta de formação contínua em áreas relevantes para as funções dos técnicos e dirigentes, assegurando uma cobertura transversal de todas as categorias profissionais. O cumprimento da meta de formação do valor anual médio de 22,5% dos funcionários públicos até 2035 permitirá qualificar, anualmente, cerca de 25 000 efectivos, dando acesso a 3 formações relevantes a cada funcionário público ao longo do período do programa.

◊ Paralelamente ao esforço de formação geral dos funcionários públicos, prevê-se qualificar cerca de 50 000 funcionários públicos do regime geral (dirigentes, técnicos superiores e técnicos médios) com as competências digitais adequadas às suas funções, de acordo com o Manual de Descrição de Funções por categoria profissional, com um impacto positivo directo na pontuação dos serviços públicos digitais.

## B.4.6 SUBPROGRAMA FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

### B.4.6.1. Objectivos específicos

#### 320.

O Subprograma Formação da Administração Municipal é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Apoiar o estabelecimento dos municípios e a descentralização de serviços públicos;
- ◊ Dotar os órgãos de decisão local com recursos humanos qualificados competentes e qualificados;
- ◊ Densificar a capacidade de resposta dos serviços públicos às necessidades específicas das populações e do desenvolvimento local.

### B.4.6.2. Resultados esperados

#### 321.

Com a implementação deste Subprograma pretende-se a obtenção dos seguintes **resultados**:

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Programas Intensivos de Formação Municipal Completos	%	N.D.	20,0	40,0	60,0

- ◊ Criação de serviços públicos competentes estabelecidos em todo o território nacional;
- ◊ Aumento da proximidade entre o Estado e os cidadãos;
- ◊ Flexibilização da prestação de serviços, incluindo capacidade para conjugar a itinerância e as tecnologias digitais para satisfazer as necessidades dos municípios;
- ◊ Dinamização do desenvolvimento social, económico e cultural com eficácia, consciência das tradições locais e sua integração nas actividades;
- ◊ Reforço das capacidades de gestão financeira e patrimonial das administrações municipais.

### B.4.6.3. Metas Específicas

#### 322.

O Subprograma - Formação da Administração Municipal assume a seguinte meta:

### HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◊ A dinamização dos Programas Intensivos de Formação Municipal para os quadros de pessoal em 60% das administrações municipais, deverá atingir cerca de 80 municípios (estimativa média de 260 comunas). Com base no modelo de organização da administração dos municípios definido no DP 202/19, estima-se de forma conservadora que, em média, poderão beneficiar deste programa de capacitação cerca de 60 técnicos e dirigentes por administração municipal. Considerando esses cálculos, prevê-se que os programas venham a capacitar cerca de 5.000 técnicos e dirigentes intermédios das administrações municipais.

## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

#### 323.

A implementação bem-sucedida do Programa de Acção 6 assume que se verificam as seguintes **condições fundamentais**:

- ◊ Revisão da política de recursos humanos na administração pública, simplificando e integrando as carreiras e categorias profissionais, esclarecendo funções e requisitos;
- ◊ Reordenamento jurídico do regime de progressão na carreira, assentando-o na avaliação de desempenho e articulando-o com o sistema de formação;
- ◊ Articulação do sistema de formação da administração pública com outros documentos estratégicos e planos de desenvolvimento nacionais;

- ◊ Coordenação da formação dos funcionários públicos pela ENAPP-E.P., integrando as outras entidades com responsabilidades na área do ensino e da formação para a administração pública;
- ◊ Articulação dos vários patamares de desenho da formação, desde o levantamento das necessidades à avaliação da sua qualidade e relevância;
- ◊ Distinção clara entre formação para administração pública e formação para o sector empresarial público;
- ◊ Transformação da cultura organizacional da administração pública, premiando a iniciativa e a autonomia, a orientação para os resultados e a flexibilização da sua organização;
- ◊ Elevação dos padrões de profissionalismo, responsabilidade e de capacidade de resposta dos serviços públicos;
- ◊ Promoção de práticas consolidadas para o reforço da transparência, da publicidade e do combate à corrupção;
- ◊ Adopção de práticas regulares de planeamento estratégico plurianual dos serviços da administração pública, atribuindo a centralidade e a integração das políticas de recrutamento, de capacitação e de progressão na carreira dos quadros de pessoal;
- ◊ Elevação da capacidade de autodiagnóstico sobre as competências e as insuficiências para o cumprimento de funções;
- ◊ Estabilização das estruturas da administração pública e das chefias, consolidando as equipas e desenvolvendo projectos institucionais;
- ◊ Prossecução de políticas consequentes de digitalização dos serviços públicos, assegurando a interoperabilidade e a capacitação dos agentes públicos.

### 324.

Para atingirmos os objectivos traçados e concretizarmos a visão de uma Administração Pública e Municipal capaz de responder aos desafios do País, é necessário concretizar um conjunto alargado de medidas de política, das quais se apresentam as mais estratégicas agrupadas em **seis eixos de acção**:

**EIXO 1** – Estruturar o sistema de formação da administração pública

**EIXO 2** – Operacionalizar a ligação entre formação, avaliação e promoção

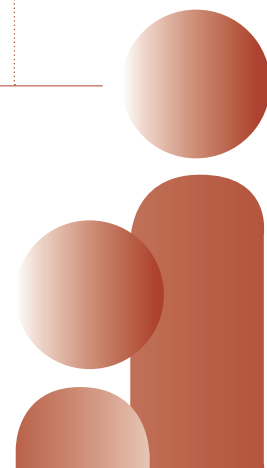
**EIXO 3** – Assegurar a formação inicial qualificante

**EIXO 4** – Elevar o nível de conhecimentos e de qualificação média da administração pública

**EIXO 5** – Dinamizar a formação estratégica dos funcionários públicos

**EIXO 6** – Estruturar os serviços públicos locais e a municipalização

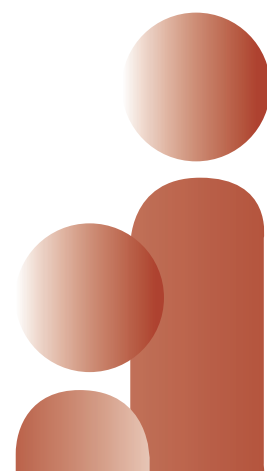
EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 – Estruturar o sistema de formação da administração pública</b>					
1.1. Legislação e estrutura	<p>Promover a interlocução permanente com a integração das entidades de formação específicas de ministérios na ENAPP-E.P., assegurando a prestação de serviços qualificados de formação para os funcionários das carreiras técnicas e análogas desses sectores.</p> <p>Dinamização das academias regionais da ENAPP e da provisão de formação on-line para maximizar o acesso à formação pelos funcionários públicos dos governos provinciais e das autarquias. Dotar a ENAPP-E.P. de técnicos qualificados, de procedimentos actualizados e de previsibilidade de recursos para implementar ciclos regulares de formação e qualificação da administração pública central e local.</p> <p>Equipar a ENAPP-E.P. com os meios humanos e técnicos para o ensino digital e à distância.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	X
1.2. Estudos e cooperação nacional e internacional	<p>Estabelecer parcerias entre a ENAPP-E.P. e entidades estrangeiras congéneres com vista a informar e a qualificar o seu sistema de formação da administração pública, em linha com as melhores práticas internacionais.</p> <p>Dinamizar as actividades do Centro de Estudos e Pesquisa para o Desenvolvimento da ENAPP-E.P. em parceria com as instituições do ensino superior, integrando a investigação realizada com estudos de pós-graduação em ambiente académico.</p> <p>Promover a realização de estudos sobre gestão pública e as melhores práticas internacionais e apoiar a implementação de projectos-piloto para a inovação nas instituições públicas.</p> <p>Divulgar e incentivar a implementação de boas práticas da administração pública central e local, através da criação de um Prémio nacional.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.		X	X
1.3. Sistema de qualidade	<p>Certificar as entidades públicas e privadas para executar formações para a administração pública.</p> <p>Desenvolver um sistema de planeamento da formação, através de mecanismos de reporte institucional contínuo das necessidades de formação e de sugestões de abordagens e temas.</p> <p>Recolha sistemática de feedback dos formandos e dos seus serviços de origem sobre a qualidade, a relevância e a adequação das formações e dos formadores.</p> <p>Organizar uma Bolsa Nacional de Formadores, com elevada qualidade e experiência, sujeita a avaliação periódica.</p> <p>Integrar todas as informações num sistema digital de gestão de informação e de avaliação interna, com reporte público periódico.</p>	ENAPPE. P. / CENFFORI	X	X	X
1.4. Financiamento	<p>Criar uma solução específica de financiamento da Formação para a Administração Pública, em articulação com o modelo de financiamento do ACH 22-35.</p> <p>Desenvolver um modelo de financiamento da ENAPP-E.P. assente na prestação de serviços de formação, consignando 10% do orçamento das direcções de recursos humanos dos organismos da administração pública central e local à formação.</p> <p>Articulação com PDN e outras estratégias de desenvolvimento e doadores para capacitação.</p> <p>Angariar receitas próprias adicionais através da participação em cursos de pós-graduação criados em parceria com as instituições do ensino superior.</p>	MAPTSS ENAPPE. P. / MINFIN	X	X	





EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 – Estruturar o sistema de formação da administração pública</b>					
1.5. Monitorização	<p>Articulação regular com as entidades formadoras dependentes de ministérios para a recolha e integração estatística de todas as actividades de formação e capacitação na administração pública. Produção anual de relatório de actividades da ENAPP-E.P. com dados estatísticos actualizados com base num sistema digital, em linha com o reporte estatístico das organizações internacionais. Integração do sistema de monitorização da ENAPP-E.P. com os dossiers de formação e avaliação dos funcionários públicos e com a inscrição electrónica obrigatória para frequência de cursos. Assegurar a cobertura ampla de todos os funcionários públicos, evitando o benefício repetido do acesso a formações a categorias profissionais e a conjuntos de funcionários específicos. Aplicação de questionários para reporte dos serviços sobre o impacto das formações realizadas no desempenho dos formandos e no aumento da qualidade do serviço. Aplicação de questionários para reporte sobre satisfação dos formandos com cursos e formadores.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	X
<b>EIXO 2 – Operacionalizar a ligação entre formação, avaliação e promoção</b>					
2.1. Mapear as competências, requisitos e funções de cada posto de trabalho	<p>Elaborar o Manual de Descrição de Funções com a identificação das qualificações, das competências e dos respectivos níveis de proficiência requeridos para a boa execução das tarefas por categoria profissional. Elaborar o perfil profissional e identificar as tarefas por posto de trabalho dos mapas de pessoal dos serviços públicos.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		
2.2. Elaborar o Dossier de Formação e Avaliação individual de cada técnico	<p>Elaborar um registo electrónico individual dos funcionários públicos (carreira, categoria, serviço, sexo, idade, província, qualificação académica, avaliações de desempenho, acções de formação frequentadas, etc.). Elaborar os planos de formação individual, em linha com as necessidades do serviço, as funções desempenhadas ou a desempenhar e a avaliação do desempenho, que deve identificar as áreas formativas com impacto na melhoria do desempenho de funções do técnico.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		
2.3. Desenvolver o sistema de planeamento da formação	<p>Levantamento das necessidades de formação do nível micro ao nível macro e reporte sistemático para a criação do catálogo anual de formação da ENAPP-E.P.. Criação obrigatória de planos de formação em cada serviço, incluindo orçamentação, número de horas de formação, efectivos envolvidos, áreas de formação, objectivos de melhoria do desempenho e a divulgação pública de objectivos e resultados. Envolvimento dos técnicos no diagnóstico das necessidades de formação e na elaboração do plano de formação.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		
2.4. Articular a formação, a avaliação de desempenho e a progressão na carreira	<p>Rever a legislação e os regimes de enquadramento do recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira, articulando-os com o sistema de formação. Estabelecer um número mínimo de horas de formação por categoria profissional em cada ciclo de avaliação do desempenho e assegurar o cumprimento desse objectivo a cada profissional, evitando discriminações com impacto na avaliação, na progressão na carreira e no aumento salarial. Impedir a repetição de formações nos mesmos indivíduos, a concentração de oportunidades de formação nas mesmas categorias profissionais e a selecção de acções de formação assente em interesse individual, sem ligação directa com as funções e a avaliação de desempenho do técnico.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		
2.5. Premiar o mérito e o bom desempenho	<p>Estudar a introdução de mecanismos para valorizar os resultados, incluindo através de remuneração diferenciada.</p>	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 3 - Assegurar a formação inicial qualificante</b>					
<b>3.1.</b> Consolidar a qualidade dos Dirigentes	Assegurar a licenciatura como qualificação mínima para aceder à categoria profissional de dirigente na administração pública. Promover o acesso à categoria de dirigente dos técnicos superiores com formação e experiência na administração pública e classificações positivas recorrentes na sua avaliação de desempenho, valorizando percursos profissionais consolidados. Criar formações iniciais ajustadas ao perfil dos dirigentes (de topo ou intermédios) de frequência obrigatória, preferencialmente antes do arranque de funções ou, no máximo, nos primeiros dois anos do exercício da sua missão, para criar um patamar semelhante de conhecimentos e de desempenho. Modularizar conteúdos formativos dessa formação inicial para reforçar as competências de dirigentes já em funções e criar um patamar semelhante de conhecimentos e de desempenho. Conjugar a formação específica com compromisso de estabilidade na execução das tarefas previstas.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X		
<b>3.2.</b> Elevar o nível de desempenho dos Técnicos Superiores	Assegurar a licenciatura como qualificação mínima para aceder à categoria profissional de técnico superior na administração pública. Criar formações prévias ajustadas ao perfil dos técnicos superiores de frequência obrigatória como condição para a admissão à categoria profissional. Modularização dos conteúdos formativos para completar competências de técnicos superiores em funções para criar patamar idêntico e reforçar o seu desempenho.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	
<b>EIXO 4 - Elevar o nível de conhecimentos e de qualificação média da administração pública</b>					
<b>4.1.</b> Criar um catálogo formativo ajustado às necessidades dos públicosalvo	Desenvolvimento de um catálogo de formação com acções de dimensão e complexidade variada, ajustadas aos níveis de competências e às funções das categorias profissionais da administração pública. Classificar as acções e cursos em função da sua tipologia (formação comum, estratégica ou avançada), tema e nível, inserção no quadro de qualificações (se relevante), resultados de aprendizagem, modo e local de provisão, entidade formadora, públicos-alvo e requisitos de admissão. Modularizar a formação, flexibilizando o processo de aprendizagem e o acesso a conhecimentos em áreas temáticas incluídas em cursos de formação prévia e inicial reservadas a algumas categorias profissionais. Criar e disponibilizar conteúdos formativos em suporte digital, promovendo a iniciativa individual, o estudo autónomo e o reforço de competências pelos técnicos e dirigentes.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	
<b>4.2.</b> Dar prioridade à formação contínua de todas as categorias profissionais	Desenhar os planos de formação de cada serviço com identificação de prioridades formativas do serviço e os potenciais formandos. Assegurar pelo menos três formações relevantes para cada funcionário público, ajustadas ao seu grau de qualificação, nível de competências e funções a desempenhar. Combater a concentração de formações em dirigentes e em número limitado de agentes públicos.	MAPTSS / ENAPPE. P.		X	X



EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 4 - Elevar o nível de conhecimentos e de qualificação média da administração pública</b>					
<b>4.3.</b> Admitir novos técnicos com um elevado perfil de especialidade e de competências	Privilegiar a admissão de técnicos superiores nas novas contratações para a administração pública. Desenvolver um programa de estágios no sector público dedicado à mobilização de jovens graduados. Promover a mobilidade interna de funcionários públicos com melhores níveis de qualificação e de desempenho de forma proactiva.	MAPTSS / ENAPPE. P.		X	X
<b>4.4.</b> Apoiar o interesse individual pelo reforço de competências na área da gestão pública	Disponibilizar módulos e conteúdos formativos próprios e/ou em parceria (MOOC), em regime de acesso livre digital, para promover a aquisição de conhecimentos sobre a gestão pública por indivíduos interessados, incluindo técnicos. Participar no desenvolvimento de cursos de gestão e administração pública, direito administrativo e outros em parceria com instituições de ensino superior, abertos à inscrição livre de indivíduos interessados nesses temas.	MAPTSS / ENAPPE. P.		X	X
<b>EIXO 5 - Dinamizar a formação estratégica dos funcionários públicos</b>					
<b>5.1.</b> Parceria com o ensino superior	Apoiar formações e pós-graduações (mestrados e especialidades) para a elevação de competências de dirigentes, técnicos superiores e carreiras especiais (inspectores, técnicos informáticos) sob compromisso de fidelização dos recursos humanos no serviço de origem por um período. Desenvolver parcerias com o ensino superior para a criação de módulos e formações específicas com interesse para a capacitação da administração pública, a disseminação de princípios e valores das instituições e serviços do Estado e a divulgação de boas práticas implementadas.	MAPTSS / ENAPPE. P.		X	X
<b>5.2.</b> Formações em áreas críticas	Assegurar ampla cobertura de acções de formação em gestão financeira e patrimonial e direito administrativo, ajustadas por nível de qualificação e funções a desempenhar por cada funcionário.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	X
<b>5.3.</b> Digitalização	Criação de um Laboratório Digital, em parceria com o Instituto para a Modernização Administrativa, para o desenvolvimento de soluções tecnológicas com respeito pela interoperabilidade e dinamização de formação digital avançada para a administração pública. Apoiar a criação e consolidação de conhecimentos de funcionários de uma carreira técnica informática. Desenhar e implementar acções para aquisição de competências digitais ajustadas a diversos níveis de proficiência e competências. Articular as acções de formação com a execução de projectos de digitalização dos serviços públicos, recolha de dados e automatização das respostas.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	X

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
5.4. Prevenção e combate à corrupção	Assegurar a frequência de cursos para a divulgação do plano estratégico de prevenção e combate à corrupção por parte de todos os funcionários, com clarificação de conceitos, regras, procedimentos, incompatibilidades e conflitos de interesse. Dinamizar acções de projecto para apoiar a elaboração de planos de implementação do plano pelos serviços, ajustados à sua realidade.	MAPTSS / ENAPPE. P.	X	X	X

**EIXO 6 - Estruturar os serviços públicos locais e a municipalização**

6.1. Ampliar o acesso atempado dos municípios à formação	Dinamizar processos de recrutamento de técnicos superiores (licenciados) especificamente para as administrações municipais, para criar um núcleo base qualificado com capacidade para estabelecer serviços públicos municipais com qualidade. Desenvolver e ajustar programas intensivos de formação simultânea dedicados às equipas de técnicos responsáveis pela implementação das autarquias como factor crítico para acelerar a capacitação e a municipalização do País.	MAPTSS / ENAPPE. P. / MAT	X	X	X
6.2. Capacitar e autonomizar os municípios	Desenvolver um programa de formação e de capacitação dos técnicos e dirigentes intermédios da administração provincial transitados para os municípios, nas áreas de finanças públicas, gestão financeira e patrimonial e direito administrativo, ajustado às especificidades da administração pública local. Dinamizar um projecto-piloto de apoio continuado pós-formação nas áreas críticas aos técnicos e dirigentes intermédios abrangidos pela formação. Assegurar a passagem de conhecimentos dos técnicos superiores beneficiados com os programas intensivos para os restantes membros das equipas, criando pequenas formações no local de trabalho.	MAPTSS / ENAPPE. P. / MAT	X	X	

**B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

- ♦ Assegurar a cooperação estreita entre as entidades responsáveis pela formação para a administração pública e a integração das suas actividades.
- ♦ Desenvolver um plano operacional para a implementação do programa de acção, nomeadamente, a nível municipal.
- ♦ Criar uma solução específica de financiamento da Formação para a Administração Pública.
- ♦ Rever a legislação e os regimes de enquadramento do recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira, articulando-os com o sistema de formação.
- ♦ Elaborar o Manual de Descrição de Funções por categoria profissional, as funções e o perfil por posto de trabalho nos mapas de pessoal e o respectivo Dossier de Formação e Avaliação individual de cada técnico.
- ♦ Centralização e digitalização do sistema de inscrição na formação realizada, assegurando os registos relevantes para o reporte.
- ♦ Desenvolver um sistema de planeamento da formação e de monitorização, através de mecanismos contínuos de reporte institucional, incluindo questionários e estatísticas.
- ♦ Desenvolver um catálogo de formação com acções modularizadas e ajustadas ao nível de competências e às funções das categorias profissionais da administração pública.
- ♦ Privilegiar a admissão de técnicos superiores nas novas contratações para a administração pública e um programa de estágios para mobilizar jovens graduados.
- ♦ Alargar o acesso a formações em áreas críticas (gestão financeira e patrimonial, direito administrativo, ferramentas digitais, etc.).

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

### 325.

O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de **indicadores de acompanhamento**, os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revisitos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

- ◆ Eficiência do Governo, Banco Mundial
- ◆ Capacidade de Gestão, Índice de Transformação Bertelsmann
- ◆ Eficiência de Recursos, Índice de Transformação Bertelsmann
- ◆ Governo Aberto, Índice do Estado de Direito, Projecto de Justiça Mundial
- ◆ % de Serviços Públicos com Plano de Formação
- ◆ % de Funcionários públicos com dossier de formação e avaliação electrónico
- ◆ % de Graduados nos Funcionários Públicos
- ◆ % de Dirigentes com Formação Inicial até 2 anos em funções
- ◆ % de Dirigentes em Formação Relevante/ano
- ◆ % de Técnicos Superiores com Formação Inicial até 2 anos em funções
- ◆ % de Técnicos Superiores em Formação Relevante/ano
- ◆ % de Técnicos Médios em Formação Relevante/ano
- ◆ % de funcionários Públicos em Formação Relevante/ano
- ◆ % de funcionários Públicos com Competências Digitais Básicas/Médias
- ◆ Serviços Públicos On-line, UNDESA
- ◆ % de programas Intensivos de Formação Municipal Completostratações para a administração pública e um programa de estágios para mobilizar jovens graduados.

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]

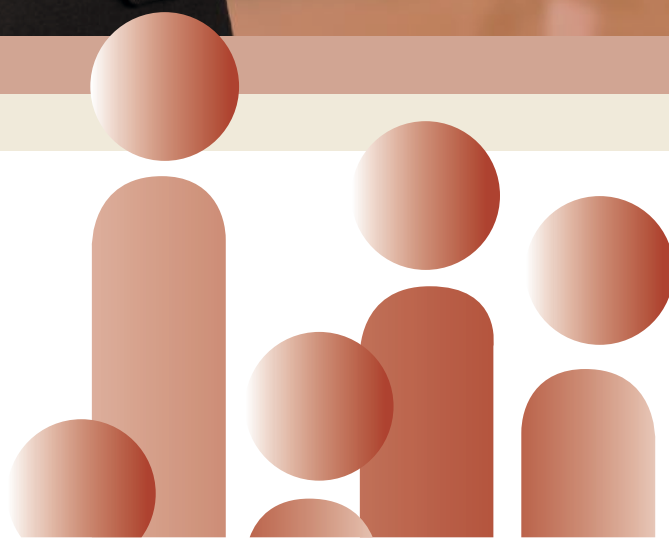




ACH 2022-2035

# PROGRAMA DE ACÇÃO 7

FORMAÇÃO  
EM EMPREENDEDORISMO  
E DESENVOLVIMENTO  
EMPRESARIAL



---

# ÍNDICE

## **A.** **RETRATO DA OFERTA FORMATIVA**

## **B.** **FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035**

### **B.1. PRESSUPOSTOS**

### **B.2. OBJECTIVO**

### **B.3. OPÇÕES DE POLÍTICA**

### **B.4. SUBPROGRAMAS**

#### **B.4.1 SUBPROGRAMA “FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO”**

##### **B.4.1.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.1.2. RESULTADOS**

##### **B.4.1.3. METAS ESPECÍFICAS**

#### **B.4.2 SUBPROGRAMA “CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL”**

##### **B.4.2.1. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS**

##### **B.4.2.2. RESULTADOS**

##### **B.4.2.3. METAS ESPECÍFICAS**

### **B.5. MEDIDAS DE POLÍTICA**

### **B.6. PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025**

## **C.** **SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO**

# PROGRAMA DE ACÇÃO 7

## FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

COORDENADOR DO PROGRAMA DE ACÇÃO	TUTELAS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	ENTIDADES FORMADORAS	GRUPOS-ALVO
Órgãos governamentais responsáveis pelos sectores da Formação Profissional <sup>76</sup> e da Economia <sup>77</sup>	Entidades públicas responsáveis pela aplicação dos programas nos domínios da formação profissional e do fomento e capacitação empresarial	Instituições de Formação Profissional, de natureza pública ou privada, acreditadas pela tutela	Empreendedores, Membros de Cooperativas, Micro, Pequenos e Médios Empresários e Gestores

### EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

#### 326.

A formação em Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial realiza-se quer no Sistema de Ensino, quer no Sistema de Formação Profissional. O Programa de Acção 7 abrange apenas a capacitação realizada no âmbito da Formação Profissional, a qual se dirige a empreendedores, empresários e gestores, com um foco particular nos jovens e mulheres e nos micro, pequenos e médio empresários.

#### 327.

Duas entidades assumem competências estruturantes no quadro da formação e capacitação profissional do tecido empresarial nacional, emergente ou já estabelecido:

♦ O **Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM)**<sup>78</sup> ao qual compete “identificar, propor e coordenar as acções e os instrumentos de promoção, fomento e apoio ao investimento privado e à capacitação do empresariado nacional”, o qual conta com o Departamento de Fomento, Promoção e Capacitação Empresarial encarregue de “fomentar e promover a cultura e educação empresarial, bem como o desenvolvimento de aptidões empreendedoras à escala nacional”;

♦ O **Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP)**<sup>79</sup> que tem como missão a “concepção, materialização e aplicação das políticas nos domínios de emprego e da formação profissional, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional”, o qual conta com um Departamento de Fomento ao Empreendedorismo e Inovação encarregue de “realizar estudos de caracterização do mercado, ambiente de negócios para determinar as potencialidades económicas locais e facilitar o desenvolvimento de actividades produtivas ou de prestação de serviços”.

#### 328.

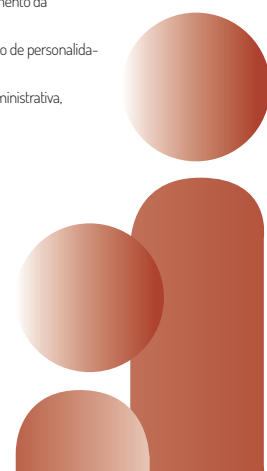
Ambas contribuem para o desenvolvimento de uma cultura e de um ecossistema empreendedor, assegurando para o efeito a oferta de conteúdos programáticos que visam promover competências técnicas e comportamentais nos empreendedores e empresários.

<sup>76</sup> Presentemente, Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), órgão da Administração Central do Estado, ao qual compete conceber, propor, coordenar, executar e fiscalizar as políticas públicas e os programas sectoriais nos domínios da Administração Pública, Administração do Trabalho e da Segurança Social

<sup>77</sup> Presentemente, Ministério da Economia e do Planeamento, órgão da Administração Central do Estado responsável pelo planeamento do desenvolvimento nacional, pela formulação de propostas e coordenação da implementação de políticas públicas de desenvolvimento da economia nacional

<sup>78</sup> DP 251/18, pessoa colectiva de direito público, do sector administrativo, dotado de personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira e patrimonial

<sup>79</sup> DP 233/21, Instituto Público dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira, patrimonial





## A. RETRATO DA OFERTA FORMATIVA

### 329.

A formação em Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial tem sido uma questão relevante nas políticas de formação de quadros e de desenvolvimento do capital humano.

### 330.

A formação nestes domínios de âmbito profissional é assegurada, fundamentalmente, pelo INAPEM e seus departamentos provinciais, e pelo INEFOP, através de entidades formadoras do Sistema Nacional de Formação Profissional na sua tutela, em particular os Centros Locais de Empreendedorismo e Serviço de Emprego (CLESE), os Centros Integrados de Formação Profissional, os Centros de Artes e Ofícios, entre outros.

### 331.

As acções de formação em **Empreendedorismo** ministradas por estas entidades correspondem, no essencial, ao pacote básico que integra os seguintes cursos: “Como iniciar a sua própria Empresa”, “Como administrar a sua própria Empresa”, “Contabilidade Básica”, “Iniciação de Empreendedores”; “Empreendedorismo Comunitário”; e as acções de formação em **Capacitação Empresarial** integram os seguintes cursos: “Como Administrar a sua própria Empresa”; “Como Aumentar as Vendas”, “Técnicas de Atendimento ao Cliente”, “Gestão de Negócios”, embora o catálogo formativo do INAPEM seja, na realidade, mais abrangente<sup>80</sup>. atingido em 2013 (26 811 formandos) e o mínimo em 2016 (5 454 formandos).

### 332.

O elevado número de formados na Formação Inicial em Empreendedorismo, mais de 100 000 entre 2013 e 2019, contrasta com o reduzido número de formados na Formação Contínua e Avançada em Capacitação Empresarial, menos de 2 500, evidenciando que os grupos amplamente abrangidos pela formação inicial – sobretudo jovens e mulheres – não tiveram sequência para os níveis de formação seguintes.

### RESULTADOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM EMPREENDEDORISMO E CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL, 2013-2019\*

MODALIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	TUTELA FORMATIVA	FORMADOS (N.º)
Formação Inicial em Empreendedorismo	INEFOP	4 761
	INAPEM	95 342
	<b>Total</b>	<b>100 103</b>
Formação Contínua em Capacitação Empresarial	INEFOP	68
	INAPEM	1 304
	<b>Total</b>	<b>1 372</b>
Formação Avançada em Capacitação Empresarial	INAPEM	1 050
	<b>Total</b>	<b>1 050</b>
<b>Total</b>		<b>102 525</b>

\* Os dados do INAPEM reportam ao período 2013-2018

FONTE: SIGOF

### 333.

Qualquer das formações – inicial ou contínua – tem uma procura muito determinada pelo seu carácter instrumental para acesso aos financiamentos. Os programas de apoio ao crédito estimulam o exercício da actividade empreendedora e, por conseguinte, a procura e disponibilidade para participação nos programas de capacitação sobre empreendedorismo. Tal explica que os instrumentos públicos nos domínios do Empreendedorismo e do Desenvolvimento Empresarial prevejam intervenções mais abrangentes e incluam não só a dimensão da capacitação e reforço de competências, mas também a criação de estímulos e apoios que viabilizem a concretização de projectos empreendedores/empresariais.

<sup>(80)</sup> Catálogo de Cursos do INAPEM 2020/2021 prevê uma oferta formativa bem mais abrangente, integrando cursos diversos em áreas como agro-negócios, finanças, inovação, planeamento, recursos humanos, organização, legislação, etc.

**334.**

A O Plano de Acção para Promoção da Empregabilidade (PAPE)<sup>81</sup>, aprovado em 2018 pelo Executivo, é uma das iniciativas que integra programas diversos para estimular e incrementar a iniciativa empreendedora dos jovens e mulheres e promover a sua empregabilidade, destacando-se as acções de formação e capacitação nos domínios técnico-profissionais e de gestão de negócios cuja coordenação, monitorização e avaliação de resultados é da responsabilidade do INEFOP. A implementação do Plano está a ser realizada a nível nacional salientando-se os programas Avança e Capacita, através dos quais são disponibilizados gratuitamente cursos profissionais de curta e longa duração, mas também os programas de Fomento ao Auto-Emprego e Incentivo ao Empreendedorismo que asseguram apoios específicos como a oferta de equipamentos e ferramentas para os empreendedores poderem exercer a sua actividade profissional.

**335.**

Em 2020, o INAPEM lançou a Plataforma digital “Nosso Saber”<sup>82</sup>, plataforma de ensino a distância que visa a disponibilização de cursos em larga escala e a custos muito abaixo da média do mercado, dirigido a empreendedores e empresários nacionais. Entre 2020 e 2021 mais de 4.500 formandos frequentaram programas de formação nesta plataforma<sup>83</sup>, contudo, tem encontrado limitações na capacidade interna para o seu desenho e operacionalização, condicionamento que importa ultrapassar pelo seu elevado potencial para massificar a oferta numa modalidade de ensino cada vez mais procurada.

**336.**

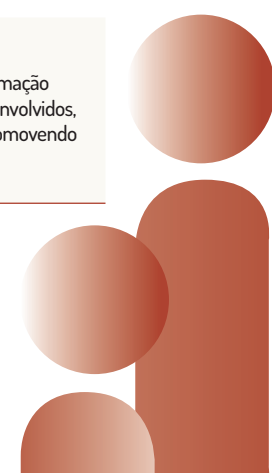
Quer o INEFOP, quer o INAPEM têm recorrido a parcerias e financiamentos externos para reforçar a sua intervenção nos domínios do Empreendedorismo e do Desenvolvimento Empresarial. Destacam-se as principais iniciativas:

<sup>81</sup> Decreto-Presidencial n.º 113/18, www.pape.gov.ao

<sup>82</sup> <https://nossosaber.inapem.gov.ao/site>

<sup>83</sup> Entrevista do PCA do INAPEM ao Mercado, Junho 2021

PROGRAMAS/PROJECTOS	OBJECTIVOS E RESULTADOS
<p><b>Projecto RETFOP</b> INEFOP / União Europeia - Camões I.P. e Expertise France</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 25 Formadores de empreendedorismo afectos aos CLESE foram capacitados no novo Programa de Formação em Empreendedorismo adoptado nos cursos de empreendedorismo promovidos por estas entidades (2021);</li> <li>◆ Elaborados novos manuais de apoio à formação de empreendedorismo e gestão de pequenos negócios ajustados a novo programa de formação em empreendedorismo (2021);</li> <li>◆ Lançado o Programa de Apoio ao Micro Empreendedorismo (PAME), implementado pelo INEFOP - Instituto Nacional do Emprego e de Formação Profissional, em parceria com a KixiCrédito (2022)</li> </ul>
<p>AGROPRODESI MEP / FAO</p> <p><b>Programa de Capacitação de Desenvolvimento de Planos de Negócio</b> INAPEM / FAO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Formação de 60 prestadores de serviços registados na rede do INAPEM para domínio da ferramenta Rural Invest, desenhada para elaboração de planos de negócios, para que depois possam trabalhar com as cooperativas</li> </ul>
<p><b>Programa de Formação de Formadores para as Cooperativas - Mycoop</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Formação de Formadores com vista à melhoria das competências de gestão das cooperativas</li> </ul>
<p><b>Programa PROMOVE</b> INAPEM / Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) / Leadership Business Consulting (LBC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Modernização e capacitação da gestão das cooperativas através da capacitação de 360 gestores, 2 por cada cooperativa, e 54 mentores para o acompanhamento das mesmas</li> </ul>
<p><b>Projecto SOIK</b> <b>Projecto de Capacitação de Gestores e Donos de MPME</b> INAPEM / Academia BAI / BAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Formação de 475 gestores e donos de MPME, incluindo formadores, em todas as províncias, para impulsionar o desenvolvimento do sector privado</li> </ul>
<p><b>Projecto ENVOLVER</b> INAPEM / EU / IAPMEI / Instituto Politécnico de Setúbal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Capacitação do ecossistema que intervém no acesso ao financiamento</li> <li>◆ Incentivar e alargar o acesso das MPME aos serviços financeiros, através da formação interna, do aumento da literacia financeira e da capacitação de todos os actores envolvidos, nomeadamente MPME, bancos comerciais, comunidade judicial, entre outros, promovendo uma melhor interacção entre o sector público e o sector privado</li> </ul>



**337.**

A formação em empreendedorismo apresenta um forte potencial de impacto, dada a elevada iniciativa empreendedora (maioritariamente feminina) – que importa transformar de uma “iniciativa de sobrevivência” em “iniciativa de oportunidade” – e uma população muito jovem, crescentemente instruída e com ambição, abertura e criatividade. No entanto, a sua avaliação tem sido meramente quantitativa, focada no número de formados, desconhecendo-se o real impacto na criação de novas empresas, na viabilidade dos negócios criados, na formalização de iniciativas empresariais, na expansão de negócios, na criação de novos postos de trabalho.

**338.**

Numa perspectiva de futuro, destacam-se **três tipos de grandes desafios**:

- ◊ Os que decorrem da importância de antecipar as necessidades de formação de um tecido empresarial maioritariamente informal;

- ◊ Os que decorrem das necessidades da formação à distância, em particular o da operacionalidade da plataforma digital “Nosso Saber”, seu desenvolvimento e utilização abrangente no quadro da oferta de formação em Empreendedorismo e Capacitação Empresarial;

- ◊ Os que resultam da valia estratégica das parcerias, nomeadamente da importância de criar sinergias entre formação em empreendedorismo/formação profissional/ ensino secundário técnico-profissional (INAPEM/INEFOP/ Escolas Técnico-Profissionais) e potenciar o papel das associações empresariais e profissionais e do Poder Local.

**339.**

Estão em curso trabalhos visando uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo, cuja importância é sublinhada neste Programa de Acção, e que será o instrumento apto para equacionar as formas de responder com sucesso a estes desafios e às condicionantes ao desenvolvimento da formação em empreendedorismo e desenvolvimento empresarial.

## FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL: CONDICIONANTES A SUPERAR

**1. Ausência de uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo que integre a formação em empreendedorismo com as diversas dimensões que determinam a criação, o desempenho e o desenvolvimento das empresas e dê coerência à acção das diversas entidades intervenientes**

**2. Insuficiência de conhecimento sobre o impacto da formação em empreendedorismo e capacitação na vida das empresas e dos empresários**

**3. Percepção de reduzido valor acrescentado dos serviços de apoio ao empreendedorismo**

**4. Concepção da formação em empreendedorismo e desenvolvimento empresarial ainda muito focada nas competências técnicas e padronizadas e dos modelos de formação tradicionais**

**5. Maioria da iniciativa empresarial, sobretudo das mulheres, é informal, o que cria dificuldades acrescidas de motivação para a formação e capacitação empresarial e para a identificação dos beneficiários e das necessidades e competências a adquirir**

**6. Insuficiência de formadores com competência e experiência prática adequadas à abordagem das competências não técnicas (soft skills) do perfil do empresário**

**7. Formação geralmente onerosa para os formandos, dada a ausência de recursos financeiros do INAPEM para custear as formações**

**8. Ausência de capacidade interna do INAPEM para a potenciação da Plataforma digital “Nosso Saber”, quer a nível de desenho quer de operacionalização**

**9. Infraestruturas digitais insuficientes em muitas áreas do território, limitativas da formação à distância**

**10. Baixa literacia de alguns grupos-alvo, limitativa do alcance de novos modelos e conteúdos de formação**

## B. FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO PARA 2022-2035

### 340.

A empresa é o veículo por que passam os resultados da valorização do capital humano. Por um lado, é através da empresa que, no essencial, se concretiza a produção de valor e, por outro, é a qualidade do tecido empresarial e do seu dinamismo e potencial de inovação que resulta, no final, as condições de empregabilidade motivadoras da aquisição de novas competências e saberes por parte das pessoas.

### 341.

A montante de uma empresa está sempre um empresário. Algumas vezes empresário colectivo/institucional, quase sempre um empresário individual, um indivíduo com perfil para assumir riscos, com espírito de iniciativa e com competências para transformar ideias em negócios geradores de valor.

### 342.

“Não se nasce empresário”. Ser empreendedor tem a ver com características pessoais, mas é, sobretudo, um produto do meio social, cultural e económico em que se está imerso. É isto que dá sentido às políticas de promoção do empreendedorismo e de capacitação empresarial.

### 343.

Por vezes, criar um negócio é a única alternativa que resta e a pobreza anda muitas vezes associada a elevadas taxas de criação de negócios. Angola tem uma muito elevada taxa de criação de negócios relativamente à população, mas não é esse o tipo de empreendedorismo que se pretende. O desafio é passar de um “empreendedorismo por necessidade”, por imitação, em que se replicam negócios para que já não há mercado, para um empreendedorismo que saiba identificar novas oportunidades e transformá-las em empresas viáveis e com condições de crescimento e potencial de criação de emprego. O principal determinante desse empreendedorismo é o “saber fazer”, de onde é o papel estratégico do Ensino Técnico-Profissional, da Formação Profissional e do Ensino Superior. Mas, a seguir, estão (ou não) todas as condições de sucesso – as competências empresariais, o contexto institucional, as infraestruturas, o financiamento, etc. – que determinam em que medida a nova empresa criada se vai afirmar ou não.

### 344.

A formação em empreendedorismo e a capacitação empresarial visam aumentar as capacidades e competências dos empreendedores para lidarem com todas essas condicionantes externas e para encontrarem soluções adequadas aos desafios que terão de enfrentar. Nessas formações estão incluídas dimensões técnicas e, cada vez mais, atitudes, comportamentos, valores e práticas.

### 345.

Tanto quanto competências técnicas, uma cultura de empreendedorismo pressupõe valores, atitudes e comportamentos (auto-confiança, persistência, criatividade, trabalho em equipe, responsabilidade, risco calculado, etc.), o que enfatiza a dimensão crítica do contexto institucional e regulamentar. Em particular, um quadro de informalidade não é favorável ao desenvolvimento de um empreendedorismo qualificado, pelo que a formação em empreendedorismo e a capacitação empresarial têm de ser associadas à criação das condições para uma progressiva formalização das actividades económicas informais.

## B.1 PRESSUPOSTOS

### 346.

O sucesso da implementação do Programa de Acção 7 – Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial assenta nos seguintes pressupostos:

♦ O sector empresarial angolano é extremamente débil, com mais de 80% das empresas no sector informal<sup>84</sup> e, das empresas formais (registadas) apenas pouco mais de 50 mil empresas se encontrava em actividade. Das empresas registadas e em actividade, 70% são microempresas e menos de 3 000 são médias ou grandes empresas<sup>85</sup>. As empresas de maior dimensão não têm dificuldade em ter acesso às competências adequadas, pelo que o foco da formação deve estar nos criadores de empresas e nas micro e pequenas empresas.

<sup>(84)</sup> Há estimativas de cerca de 800 000 MPME (Deloitte, Observatório para a Inclusão Financeira Micro, Pequenas e Médias Empresas, 2016) e o INE para 2018 indicava apenas cerca de 185 mil empresas registadas na sua maioria (70%) inactivas (INE, Anuário Estatístico das Empresas 2015-2018)

<sup>(85)</sup> INE, Anuário Estatístico das Empresas 2015-2018

♦ O sector informal domina o emprego fora do sector agrícola e da administração. A ausência de oportunidades de emprego formal por conta de outrem explica um forte “empreendedorismo por necessidade”, com Angola a ter a mais alta taxa de criadores ou proprietários de um negócio em início de actividade (até 3,5 anos), entre as cerca de 50 economias consideradas pelo estudo Internacional Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019. Mas, a maior parte destes negócios morrem cedo, dado o difícil contexto para o empreendedorismo.

→ O sector empresarial está fortemente concentrado em Luanda. A valorização integrada e sustentável dos recursos do território exige a dinamização de um empreendedorismo qualificado que densifique o tecido empresarial em todo o território.

→ Conhecimento e informação são a base de um empreendedorismo qualificado. As pessoas investem no que sabem fazer e que consideram ao alcance das suas capacidades. As micro e pequenas empresas dependem das capacidades dos seus proprietários em todas as dimensões do negócio (procedimentos legais, direitos laborais, gestão de clientes, gestão da força de trabalho, acesso a apoios e financiamentos, contabilidade, etc.). É preciso formar para a criação da empresa, para a gestão da empresa e para a inovação e desenvolvimento do negócio. A articulação da formação inicial para o empreendedorismo com a formação técnica (ESTP) e a formação profissional deverão constituir uma preocupação de eficácia.

→ A micro e pequena iniciativa empresarial não convive bem com actividades de formação presenciais e síncronas. Os problemas do negócio são absorventes e sem horários, pelo que a formação se deve adaptar à disponibilidade dos empreendedores.

♦ Programas isolados, dispersos e de pequena escala de formação, capacitação, promoção do empreendedorismo não têm capacidade de mudar o panorama empresarial nem as

perspectivas de desenvolvimento económico. É importante que se conjuguem todos os recursos e entidades que actuam neste domínio para criar um programa de promoção do empreendedorismo que tenha escala de modo a promover anualmente a criação de algumas dezenas de milhar de novas empresas viáveis.

♦ As novas tecnologias são uma ferramenta estratégica para a formação empresarial, não apenas para a interacção à distância (p.e web-conferences ou grupos de discussão) mas, também, para acesso a qualquer hora a materiais (vídeos) gravados. Existe um vasto acervo de materiais e experiências que podem servir de inspiração e apoio. A operacionalidade de uma plataforma vocacionada de e-learning parece essencial.

♦ A dimensão utilitária é decisiva na formação para o empreendedorismo. O modelo que vem demonstrando eficácia na efectiva criação de empresas e do seu desenvolvimento é o da aprendizagem centrada nas diversas fases de criação de um negócio (desde a exploração das oportunidades de negócio à comercialização). A melhor formação é estar envolvido na criação de um negócio concreto. As experiências variam desde uma rede de mentores para acompanhamento personalizado (ainda que à distância) até à formação em pequenos grupos que desenvolvem um projecto concreto. Modelos de simulação de gestão de negócios e formas de microfranchising também se têm revelado úteis para a capacitação de microempresários.

♦ Angola tem tido algum sucesso no cumprimento das metas de formação para o empreendedorismo, mas não existem avaliações da sua eficácia naquilo que deveria ser o seu objectivo: mais empresas e mais qualificadas; maior empregabilidade dos formados. Os programas tradicionais de formação, centrados no ensino de práticas comerciais, apesar de parecerem contribuir para o desempenho dos negócios, têm visto a sua eficácia questionada face a programas, inspirados pelas ciências comportamentais, focados nas atitudes pessoais, comportamentos, alternativas e iniciativa perante situações do negócio<sup>86</sup>.

<sup>(86)</sup> Ver, por exemplo, <https://blogs.worldbank.org/african/a-better-way-to-train-small-business-owners-using-psychology-to-teachpersonal-initiative>, 2022.03.23 e <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28386>, 2022.03.25

♦ No entanto, a formação em empreendedorismo só por si não basta. Ao mesmo tempo, importa melhorar o contexto global do empreendedorismo, com foco nas áreas de maior desvantagem como o financiamento e as infraestruturas, e promover um empreendedorismo mais qualificado em áreas de maior geração de valor e de potencial de inovação. É necessária uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo que dê coerência às acções dos diversos intervenientes e trate de forma integrada as diversas dimensões que determinam a criação, o desempenho e o desenvolvimento das empresas.

♦ A formação inicial para o empreendedorismo será ineficaz se não for acompanhada pela remoção de obstáculos e outros mecanismos de apoio à concretização da iniciativa empresarial. Em particular, para os grupos mais vulneráveis, em especial as mulheres, a formação para o empreendedorismo deve estar associada a apoios concretos à criação do negócio, designadamente mecanismos de financiamento, como o microcrédito.

♦ Angola tem uma elevada taxa de criação de empreendedorismo informal. Sem prejuízo da formação e qualificação dos novos criadores de negócios, o foco deveria centrar-se na capacitação dos negócios existentes através de acções de formação, acompanhamento e apoios que conduzam à sua formalização, qualificação e desenvolvimento.

♦ É essencial que sejam criadas condições, a nível jurídico, comercial, financeiro e técnico para realizar progressivamente, a formalização de actividades informais. A este nível, afigura-se essencial o papel do Poder Local, em particular das autoridades urbanas, pelo maior conhecimento e maior facilidade de acesso aos proprietários dos negócios informais.

## B.2 OBJECTIVO

### 347.

O Programa de Acção 7 – Formação em Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial tem como **objectivo geral**:

**Promover o desenvolvimento de um tecido empresarial denso, competitivo e inovador capaz de potenciar o desenvolvimento económico de Angola, favorecer a iniciativa empreendedora qualificada dos jovens e das mulheres e a inclusão social dos grupos mais vulneráveis**

## B.3 OPÇÕES DE POLÍTICA

### 348.

O desenvolvimento da Formação em Empreendedorismo e Desenvolvimento Empresarial será prosseguido no quadro dos seguintes **princípios e opções de política**:

**1ª** Articular os diversos programas de promoção do empreendedorismo, de formação e capacitação empresarial numa Estratégia Nacional de Empreendedorismo que enquadre intervenções com escala para terem impacte relevante na dinâmica empresarial e coordene objectivos, instrumentos e actores públicos entre si e estes com os privados;

**2ª** Renovar a formação em empreendedorismo e capacitação empresarial, explorando todo o potencial das tecnologias digitais para chegar a públicos alargados e diversificados, privilegiando modelos de formação mais focados, mais assíncronos e à distância, sem prejuízo da manutenção de modelos de formação adaptados às condições específicas de grupos de menor literacia funcional;

**3ª** Focar a actuação no domínio da formação e capacitação empresarial nos proprietários de negócios informais, explorando o seu potencial de desenvolvimento no quadro de estratégias para a formalização da economia;

**4ª** Focar a formação inicial em empreendedorismo nos potenciais criadores de empresas, em particular os jovens e as mulheres, e reforçar a sua articulação com a Formação Profissional e o Ensino Técnico-profissional;

**5ª** Visar tendencialmente a gratuitidade da formação inicial em empreendedorismo, em particular da que possa ocorrer em modalidades assíncronas e à distância;

**6ª** Reconhecer que a modernização da economia passa estrategicamente pela multiplicação das médias empresas e que isso só se consegue pelo crescimento das de micro e pequena dimensões e, em consequência, focar a capacitação empresarial nos negócios informais, em associação com os esforços para a sua formalização, nas micro e pequenas empresas e associá-la, também aos esforços, para formalização das actividades informais;

**7ª** Experimentar, tirando partido da experiência internacional, programas alternativos de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial que reforcem a dimensão utilitária da



formação, associada à concretização de um projecto de criação de uma empresa, e o desenvolvimento de atitudes, comportamentos e iniciativa perante as diversas situações da vida de um negócio;

**8ª** Apostar na organização de redes de capacitação e acompanhamento dos empreendedores, em particular, dos empreendedores por necessidade, e que envolvam o trabalho cooperativo de, nomeadamente, quatro tipos de entidades: centros de emprego e formação profissional, ONG com trabalho neste domínio, instituições de microcrédito e grandes empresas (estas no quadro de acções *pro bono*);

**9ª** Reconhecer as necessidades específicas de formação dos proprietários de negócios informais, principalmente os desenvolvidos por mulheres e em meio rural, e a importância de articulação de medidas de capacitação empresarial com as medidas de formalização da economia;

**10ª** Potenciar a articulação com as diversas entidades que trabalham com os diferentes grupos-alvo e o recurso a infra-estruturas existentes, em particular INEFOP, CLESE e demais centros de formação profissional, para disponibilizar uma rede densa de polos de formação em empreendedorismo de grande proximidade aos destinatários;

**11ª** Assumir que a formação em empreendedorismo não é uma acção pontual, mas um processo que tem de começar cedo, e a explorar a experiência internacional de introdução desta dimensão em todas as fases do percurso educativo e formativo dos cidadãos (desde a escola primária à Universidade, à formação profissional).

## B.4 SUBPROGRAMAS

### 349.

O Programa de Acção 7 integra **dois Subprogramas**:

- ◊ Subprograma – Formação em Empreendedorismo
- ◊ Subprograma – Capacitação Empresarial

### 350.

O primeiro subprograma foca-se na capacitação dos potenciais criadores de empresas, em particular os dos grupos específicos das mulheres, dos jovens e ex-combatentes e veteranos de guerra. Centra-se no desenvolvimento das capa-

cidades para explorar ideias de negócio viáveis e para iniciar a sua concretização.

### 351.

O segundo tem a natureza de formação contínua e visa o reforço da competitividade e inovação das empresas, designadamente das de micro e pequenas dimensões e das cooperativas, no sentido de consolidar a sua viabilidade, diferenciar o negócio e desenvolver estratégias de crescimento, inovando em matéria de acesso aos mercados, de modelos de produção e da estrutura organizativa das empresas.

## B.4.1 SUBPROGRAMA – FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO

### B.4.1.1. Objectivos específicos

#### 352.

O Subprograma – Formação em Empreendedorismo é orientado pelos seguintes **objectivos específicos**:

- ◊ Aumentar a Taxa de Actividade Empreendedora<sup>87</sup>, aumentando o número de potenciais criadores de empresas e a sua capacidade de identificar oportunidades e de as transformar em negócios viáveis e remuneradores;
- ◊ Promover a difusão massificada dos conhecimentos essenciais (formação básica) à criação bem-sucedida de um negócio e às práticas inerentes à gestão de um negócio nascente (identificação de oportunidades, processo de elaboração do plano de negócios, financiamentos, riscos, marketing, direitos e obrigações, apoios, literacia financeira, etc.);
- ◊ Disponibilizar formação aos portadores de uma ideia de negócio, desenvolvendo atitudes, comportamentos e competências que aumentem a probabilidade de sucesso e a rentabilidade da empresa a criar;
- ◊ Criar uma rede de acompanhamento dos novos criadores de empresas, que tire partido da partilha formal ou informal de experiências e conhecimentos.

<sup>(87)</sup> A taxa TEA mede a proporção de indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos que estão envolvidos na criação e gestão de negócios que proporcionaram remunerações por um período de tempo até três meses (negócios nascentes) ou por um período de tempo entre os três e os 42 meses (negócios novos).



**353.****Integra formação inicial de duas naturezas:**

**a) Formação básica** dirigida à generalidade da população dos grupos-alvo e de aplicação transversal a todos os projectos de criação de negócios. O objectivo desta formação é criar e generalizar uma mentalidade (atitude, valores, comportamentos, etc.) favorável à iniciativa empresarial e dotar as pessoas com os conhecimentos e competências básicas sobre e para a criação de um negócio ou para o autoemprego.

**b) Formação específica** para indivíduos que tenham uma ideia de negócio concreta e minimamente fundamentada. Trata-se de um modelo de formação e mentoria que surgirá normalmente na sequência da formação inicial básica e corresponderá a formação prática, individualmente ou em grupo, presencial ou à distância, traduzindo-se no acompanhamento das diversas fases necessárias à concretização do projecto: validação da ideia de negócio; procedimentos legais e administrativos; criação da empresa; plano de negócio; plano de investimento; obtenção de financiamento; selecção de fornecedores; estratégias de fixação de preços; angariação de clientes; organização da contabilidade; etc.. Esta é uma formação específica que tem de ter em conta o perfil do promotor, a natureza do projecto e o contexto territorial e social em que irá ser concretizado.

**B.4.1.2. Resultados****354.**

O Com a implementação deste Subprograma pretende-se, nomeadamente, a obtenção dos seguintes **resultados**:

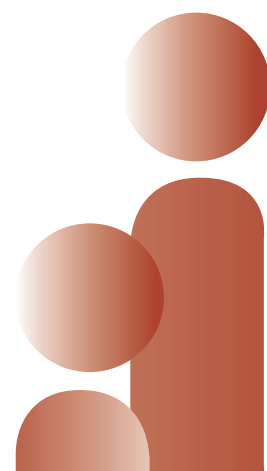
- ♦ Conhecimento sobre os processos e procedimentos de criação de uma empresa generalizados na sociedade;
- ♦ Aumento do empreendedorismo por oportunidade e qualificação do empreendedorismo por necessidade;
- ♦ Aumento do número de novas empresas;
- ♦ Aumento da taxa de sobrevivência e da rentabilidade das novas empresas;
- ♦ Aumento da capacidade de criação de emprego das novas empresas;
- ♦ Aumento da dimensão média das microempresas;
- ♦ Diversificação sectorial do empreendedorismo (hoje fortemente concentrado no comércio/venda).

**B.4.1.3. Metas Específicas****355.**

As metas pressupõem um modelo de intervenção que acelera o empreendedorismo através de percursos em que a formação contará no final com mecanismos de apoio, nomeadamente financeiro, à abertura de um negócio.

INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Formados em Formação Inicial Básica em Empreendedorismo	Milhares	101,0*	93,4 (2022-2025)	163,5 (2026-2030)	210,2 (2031-2035)
			467,0 (2022-2035)		
Portadores de ideias de negócio que receberam acompanhamento e formação específicos no período 2022-2035	Milhares	n.d	8,4	14,7	18,9
			42,0 (2022-2035)		

\* A linha de base corresponde ao n.º total de formados no período 2013-2018





## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

◇ Assegurar o acesso a acções de formação contínua relevante para a execução de funções a pelo menos 15.300 técnicos médios por ano

◇ Em qualquer dos cenários, assume-se que uma parcela crescente da população terá esta formação no quadro do Ensino Secundário, em particular do ESTP, uma vez que a disciplina de “empreendedorismo” está inserida nos currículos.

◇ O desenvolvimento do uso das TIC e das plataformas digitais de formação deverão permitir o acesso à formação de um número mais alargado de beneficiários potenciais, embora esse acesso possa ser limitado por dificuldades decorrentes de baixas literacias. Assume-se, também, que a oferta tradicional, presencial ou semi-presencial, deverá manter uma percentagem significativa para responder às populações mais vulneráveis e de menor literacia funcional. Desejavelmente, o alargamento da formação à distância deverá evoluir para uma formação em empreendedorismo tendencialmente gratuita.

→ Formação inicial básica em empreendedorismo

◇ Considera-se um efeito moderado do desenvolvimento da formação à distância. As baixas literacias e o baixo desempenho das TIC em diversos territórios, continuará a exigir alguma

assistência à formação, a ter lugar em grupos e em locais dotados dos adequados meios tecnológicos.

◇ Assume-se que a formação on-line/à distância possa representar em 2035 um pouco mais de 40% do total da formação, com um efeito multiplicativo de 1,4 sobre o Cenário Base. Assim, neste cenário dinâmico poder-se-ão atingir 467 000 formados até 2035, nomeadamente jovens e mulheres adultas.

→ Portadores de ideias de negócio que receberam acompanhamento e formação específicos

◇ A base, de prolongamento das dinâmicas anteriores, traduz-se em assumir que 10% dos que fazem a formação inicial básica avançam para a fase de concretização de uma ideia de negócio<sup>88</sup>. Nos restantes cenários admite-se que essa percentagem desce para 9% ou 8%, dado o mais fácil acesso à formação básica, o que reduz a percentagem verdadeiramente empenhada na criação de um negócio.

◇ Esta formação será feita em pequenos grupos, por uma rede de Unidades Técnicas de Acompanhamento, num esquema de mentoria com sessões em grupo ou individuais, à distância ou presencialmente.

<sup>(88)</sup> Miguel Gabriel Troco, na dissertação de Mestrado no ISCTE/IUL, 2018, sobre Política de apoio ao empreendedorismo em Angola: o caso da Província do Moxico, refere que “associando os resultados do CLESE com os alcançados por via do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) de 2013 a 2016 foram formados 1.717 empreendedores, dos quais 154 candidataram os seus projetos a financiamento”, o que corresponde a 9%. Em Portugal, a experiência da ANDC (microcrédito) apontava também para percentagem desta ordem de grandeza na relação entre os que, num dado momento, tinham equacionado e iniciado diligências para a criação de um negócio e os que efectivamente avançavam para a fase de concretização.

## B.4.2 SUBPROGRAMA – CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL

### B.4.2.1. Objectivos específicos

#### 356.

O Subprograma – Capacitação empresarial é orientado pelo seguintes **objectivos específicos**:

- ♦ Reforçar as probabilidades de sobrevivência e de crescimento e melhorar a rentabilidade e a competitividade das empresas, em particular das de micro e pequena dimensão
- ♦ Aumentar a capacidade dos empresários para a gestão da sua empresa, numa perspectiva de competitividade, sustentabilidade e responsabilidade social e para explorarem a inovação e novas oportunidades de desenvolvimento
- ♦ Contribuir para a formalização da economia
- ♦ Criar mercado para o desenvolvimento de uma capacidade técnica nacional de serviços de consultoria e apoio à gestão das empresas

#### 357.

Esta formação, de carácter de formação contínua, terá como públicos-alvo os proprietários de negócios informais e os proprietários e gestores de MPME, incluindo cooperativas, e envolve **formação de duas naturezas**:

- a) **Formação em áreas técnicas de gestão** (fiscalidade, direitos laborais, normas ambientais, comércio externo, etc.) que poderá recorrer a uma bolsa de formadores especializados
- b) **Formação em soft skills e comportamentais** para enfrentar as questões quotidianas de gestão e, sobretudo, para uma melhor identificação e avaliação das opções estratégicas da empresa

#### 358.

Tendencialmente esta formação será paga e on-line, podendo ser nas modalidades síncrona (seminários, encontros, reuniões) ou assíncrona (acesso a materiais gravados)

### B.4.2.2. Resultados

#### 359.

O Com a implementação deste Subprograma pretende-se, nomeadamente, a obtenção dos seguintes **resultados**:

- ♦ Empresas mais competitivas, inovadoras, sustentáveis e rentáveis;
- ♦ Empreendedores e empresários mais capazes, mais criativos e aptos a explorarem novas oportunidades;
- ♦ Empresários mais abertos à qualidade dos recursos humanos da empresa;
- ♦ Cooperação e partilha entre empresários mais desenvolvidas e qualificadas;
- ♦ Uma maior taxa de negócios formalizados.

### B.4.2.3. Metas Específicas

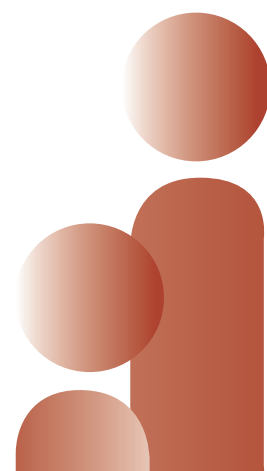
#### 360.

A capacitação empresarial tem como alvo responsáveis (proprietários ou gestores) de negócios em actividade e foca-se na melhoria do desempenho da actividade empresarial. Consideram-se **dois grupos-alvo**:

- a) Os proprietários de negócios informais, devendo as acções de capacitação inserir-se no quadro dos estímulos à formalização da economia;
- b) Os proprietários ou gestores de MPME que beneficiarão de módulos de formação avançada, prioritariamente oferecida no quadro da cooperação do INAPEM com IES (formação não conferente de grau).

#### 361.

São estabelecidas as seguintes **metas**:



INDICADORES	UNIDADE	LINHA DE BASE 2019	2025	2030	2035
Proprietários de negócios informais que receberam formação	Milhares	n.d.	21,2	37,1	47,7
				106,0 (2022-2035)	
Proprietários ou gestores de MPME que receberam formação (Formação Contínua e Avançada)	Milhares	2,4 (2013-2018)	1,6	2,8	3,6
				8,0 (2022-2035)	

## HIPÓTESES DE QUANTIFICAÇÃO DAS METAS

→ Proprietários de negócios informais:

♦ Admitindo que Angola evolui para manter a relação entre negócio e população em idade activa e tendo em conta as estimativas actuais<sup>89</sup>, Angola poderá ter em 2035 mais de 1,3 milhões de MPME (formais ou informais).

♦ Assume-se que a capacitação de proprietários de negócios informais se insere no quadro dos estímulos à formalização dos mesmos. Idealmente seria formação gratuita e premiada, isto é, ter associada uma vantagem financeira imediata aos que participassem num número mínimo de sessões e formalizassem os seus negócios.

♦ Assume-se que os jovens e mulheres empresários são grupos-alvo privilegiados destas formações.

♦ Admitem-se três cenários, em que os negócios formalizados mais as novas empresas criadas na sequência de acções de formação (cf. alínea B) permitem:

♦ Aumentar a percentagem de negócio formais em 2,5%

→ Proprietários e gestores de MPME:

♦ Assume-se que os jovens e mulheres empresários são grupos-alvo privilegiados destas formações

♦ Considera a duplicação do ritmo alcançado em 2013-2018 ajustado ao crescimento do universo das empresas e à extensão do período temporal

<sup>(89)</sup> Considerando as estimativas de cerca de 800 000 MPME (Deloitte, Observatório para a Inclusão Financeira Micro, Pequenas e Médias Empresas, 2016) e os dados do INE para 2018 que indicam cerca de 185 mil empresas registadas, a percentagem actual andarà pelos 23%

## B.5 MEDIDAS DE POLÍTICA

362.

O As medidas de política levam em conta que:

◊ Existem diversos tipos de empreendedorismo e a formação deve ajustar-se às diferentes dinâmicas sociais; mais do que técnica, o empreendedorismo é, em primeiro lugar, atitude e comportamento e o reconhecimento destes factos tem de estar muito presente nos modelos de formação;

◊ O País já possui experiência na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial. O desafio está em progredir a partir dessa experiência, pondo a funcionar o que não foi conseguido face aos diversos obstáculos e experimentando soluções novas a partir do que se aprendeu;

◊ No quadro das limitações orçamentais vigentes, o INAPEM está a apostar em parcerias e recurso a financiamento externo para o desenvolvimento de programas/projectos de formação. Estas parcerias são fundamentais para introduzir uma dimensão inovadora no domínio da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial, a partir da experiência internacional;

◊ A formação em empreendedorismo é uma temática transversal a diversos sectores institucionais (Estado,

mundo empresarial, escolas) e a diversos ministérios, devendo ser encontradas formas eficazes de articulação para potenciar as sinergias entre as diversas actuações;

◊ Este programa de acção sublinha a importância de uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo, integrando-a no elenco das medidas propostas, devendo a mesma articular o modo como as diversas medidas serão concretizadas e definir o quadro das medidas complementares necessárias para potenciar a obtenção do objectivo geral atrás referido.

363.

Neste quadro, definem-se **três eixos de actuação** para organizar e dar coerência às medidas a implementar:

**EIXO 1** – Avaliar e rever o modelo de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial adaptando-o às novas dinâmicas sociais e económicas

**EIXO 2** – Tornar a aprendizagem à distância um instrumento estratégico na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial

**EIXO 3** – Diversificar os actores e as formas de actuação na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>EIXO 1 – Avaliar e rever o modelo de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial adaptando-o às novas dinâmicas sociais e económicas</b>					
1.1. Estudo de avaliação do impacto da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	Realizar um estudo de avaliação das acções de formação realizadas depois de 2015 que procure responder a 5 questões: a) quem são os beneficiários da formação inicial em empreendedorismo e das acções de capacitação empresarial? b) que impacto tiveram na criação de novas empresas e na rentabilidade e potencial das mesmas para criação de emprego? c) o conteúdo das formações foi o adequadas às necessidades e expectativas dos beneficiários? d) quem frequentou essas acções tirou valor das mesmas e em que formas? e) o que importa mudar para maior relevância destas formações para os criadores de empresas e para os empresários; g) identificar o perfil de formadores necessários para uma formação eficaz e que acrescente valor para os empreendedores e empresários	INAPEM / INEFOP	X		
1.2. Elaboração e aprovação de uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo	Preparar e implementar uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo que dê sentido e eficácia à formação em empreendedorismo e capacitação empresarial – através da consideração, de modo integrado, das diversas dimensões que determinam a criação, o desempenho e o desenvolvimento das empresas, em particular do financiamento – e estabeleça a coerência da acção dos diversos intervenientes	INAPEM / INEFOP / MESCTI - IES / MED	X		

EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
1.3. Elaboração do modelo de governação e implementação da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	<p>Conceber um modelo de governação e implementação que responda a quatro objectivos:</p> <p><b>a)</b> Reforço da articulação entre as entidades responsáveis pela concepção e planeamento das acções de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial, nomeadamente entre o INAPEM, o INEFOP e as IES e coordenação de recursos e meios, incluindo formadores;</p> <p><b>b)</b> Diferenciação da execução segundo as especificidades dos públicos-alvo, em particular com um envolvimento tendencialmente preponderante das entidades responsáveis pela formação profissional e pelo ESTP na execução das acções de formação inicial em empreendedorismo e foco do INAPEM nas condições de desempenho e desenvolvimento dos negócios existentes</p> <p><b>c)</b> Reforço da articulação/interacção da execução das acções com as diversas entidades que trabalham e melhor conhecem os públicos-alvo</p> <p><b>d)</b> Criação de uma rede nacional de entidades promotoras do empreendedorismo, com actuação complementar e geradora de sinergias e partilha de infra-estruturas e recursos.</p>	INAPEM / INEFOP / MESCTI - IES	X		
1.4. Programa de capacitação, apoio, formalização e desenvolvimento de negócios informais	<p>Criar um programa focado nos negócios informais, em particular os que evidenciem maiores potencialidades e os dirigidos por mulheres, com um pacote integrado de formação específica, apoios à sua qualificação, reconversão ou crescimento e incentivo à respectiva formalização</p>	INAPEM / INEFOP	X	X	X
1.5. Programa Nacional de Formação, Crédito e acompanhamento de novos negócios	<p>Criar, com apoio de uma entidade financiadora (nacional ou internacional) um programa nacional de formação, crédito e acompanhamento de novos negócios, integrando apoios a montante e a jusante da abertura do negócio, segundo um modelo em cascata, com selecção sucessiva, de a) formação inicial e geração/validação da ideia de negócio; b) selecção das ideias promissoras e mentoria/acompanhamento para transformá-las em projecto; c) selecção dos projectos viáveis para financiamento; d) acompanhamento dos novos negócios pelo mentor até ao reembolso do crédito.</p>	INAPEM / INEFOP	X	X	X
1.6. Reforço do papel do poder local na formação para o empreendedorismo	<p>Promover uma articulação INAPEM/INEFOP e as autoridades locais, em particular nas maiores cidades, para que estas sejam actores dinamizadores da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial, em particular junto dos proprietários de negócios informais, no quadro de protocolos experimentais que estabeleçam boas práticas a disseminar.</p>	INAPEM / INEFOP	X	X	
<b>EIXO 2 - Tornar a aprendizagem à distância um instrumento estratégico na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial</b>					
2.1. Potenciação e Desenvolvimento da plataforma digital "Nosso Saber"	<p>Auditar a plataforma "Nosso Saber" do ponto de vista da facilidade de acesso e utilização pelos diversos públicos-alvo, e assegurar que dispõe de conteúdos diversificados e de qualidade, dispõe de orientações claras e intuitivas para diferentes interesses e percursos, dispõe de facilidades de interacção e de um conjunto de animadores temáticos para resposta, em diferido, às questões relevantes para a formação. Esta plataforma deverá ser um instrumento fundamental de todas as entidades que actuam na área da formação em empreendedorismo, nomeadamente do INEFOP</p>	INAPEM / INEFOP	X	X	X

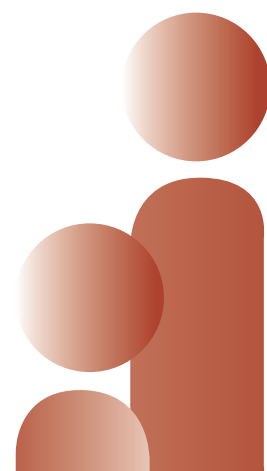
EIXO/MEDIDA	DESCRIÇÃO	ENT. RESP.	22-25	26-30	31-35
<b>2.2.</b> Estruturação de uma rede de polos de apoio à formação on-line	Aproveitando instalações existentes (centros de formação profissional, escolas, etc.) criar uma rede de espaços equipados com os meios tecnológicos e com o apoio técnico necessário que permitam a formação à distância de grupos de formandos que incluam a possibilidade de interação com os formadores	INAPEM / INEFOP	X	X	
<b>2.3.</b> Programa de eventos on-line de formação em empreendedorismo e capacitação empresarial	Estabelecer com calendário regular (p.e. acções que se repetem todos os meses no mesmo dia e hora) de eventos on-line relativos aos temas relevantes para os empreendedores e dar-lhe a mais ampla divulgação, a começar no site do INAPEM, do INEFOP, etc.	INAPEM / INEFOP	X	X	X
<b>2.4.</b> Elaboração de conteúdos relevantes e atractivos para acesso on-line	Produzir conteúdos (tutoriais, vídeos, histórias e exemplos, etc.), nomeadamente beneficiando da exploração da cooperação com entidades de outros países, designadamente da CPLP, que já dispõem de materiais que podem ser facilmente adaptados	INAPEM / INEFOP	X	X	X

**EIXO 3 - Diversificar os actores e as formas de actuação na formação em empreendedorismo e capacitação empresarial**

<b>3.1.</b> Diversificação das entidades prestadoras de formação/redes de unidades de acompanhamento técnico	Estruturar redes territoriais de entidades de formação em empreendedorismo, integrando serviços do Estado, associações empresariais e profissionais, empresas, universidades, profissionais liberais, ONG. Estas redes serão dinamizadas pelo INAPEM e INEFOP e serão os interlocutores do Estado para os programas de promoção do empreendedorismo e podem propor e executar acções enquadráveis nos programas públicos com esse objectivo	INAPEM / INEFOP	X	X	
<b>3.2.</b> Promoção do "mecenato económico" <sup>90</sup>	Regular em sede de benefícios fiscais o apoio <i>pro bono</i> que as grandes empresas, através dos seus quadros, ou profissionais liberais (economistas, advogados, etc.) possam, em regime <i>pro bono</i> , prestar a grupos específicos de criadores de empresas, em particular, mulheres e grupos vulneráveis. Estudar mecanismos de reconhecimento social dos que se distinguem no envolvimento nessa actividade	MEP / MINFIN		X	
<b>3.3.</b> Ajustamento dos programas de formação às especificidades do meio rural	Criar um centro de formação em negócios rurais, em particular em actividades agrícolas e pecuárias, para capacitar futuros empresários que beneficiarão de apoios ao investimento contra o compromisso de darem formação e aconselhamento a outros empresários <sup>91</sup>	INAPEM / INEFOP	X	X	

<sup>(90)</sup> ADIE francesa ([www.adie.org](http://www.adie.org)) cunhou a expressão "mecenato de competências"

<sup>(91)</sup> A experiência do Songhai Centre (<http://www.songhai.org/>), Benin, poderá ser inspiradora



## B.6 PRIORIDADES DE ACÇÃO 2022-2025

### Execução

- ◇ Estudo de avaliação do impacto da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial (1.1)
- ◇ Elaboração e aprovação de uma Estratégia Nacional de Empreendedorismo (1.2)
- ◇ Elaboração do modelo de governação e implementação da formação em empreendedorismo e capacitação empresarial (1.3)
- ◇ Potenciação e desenvolvimento da plataforma digital “Nosso Saber” (2.1)
- ◇ Elaboração de conteúdos relevantes e atractivos para acesso on-line (2.4)

### Preparação

- ◇ Programa de capacitação, apoio, formalização e desenvolvimento de negócios informais (1.4)
- ◇ Programa Nacional de Formação, Crédito e acompanhamento de novos negócios (1.5)
- ◇ Estruturação de uma rede de polos de apoio à formação on-line (2.2)
- ◇ Diversificação das entidades prestadoras de formação/redes de unidades de acompanhamento técnico (3.1)

- ◇ Taxa de Actividade Empreendedora (H/M)
- ◇ Formados em Formação Inicial Básica em Empreendedorismo (H/M)
- ◇ Portadores de ideias de negócio que receberam acompanhamento e formação específicos (H/M)
- ◇ Taxa de participação feminina no Programa Nacional de Formação, Crédito e acompanhamento de novos negócios
- ◇ Registos na Plataforma “Nosso Saber”
- ◇ Cursos disponíveis na plataforma
- ◇ Entidades acreditadas nas redes de formação em empreendedorismo
- ◇ MPME certificadas pelo INAPEM
- ◇ (Total acumulado)
- ◇ Proprietários de negócios informais que receberam formação (H/M)
- ◇ Proprietários ou gestores de MPME que receberam formação (H/M)
- ◇ (Formação Contínua e Avançada)
- ◇ Formandos que criaram uma MPME (H/M)
- ◇ Taxa de sobrevivência das MPME criadas por formados em empreendedorismo
- ◇ Crescimento dos postos de trabalho em empresas que beneficiaram de acções de capacitação empresarial

## C. SISTEMA DE IMPLEMENTAÇÃO

### 364.

O sistema de implementação exige a elaboração de um quadro de indicadores objectivamente verificáveis que permitam a monitorização e avaliação do Programa de Acção (PA). Apresenta-se uma síntese de indicadores de acompanhamento os quais, na fase de arranque do Programa, deverão ser revistos, actualizados e completados no quadro da elaboração do Plano de Monitorização do PA.

[II – Indicador de Input; IO – Indicador de Output; IR – Indicador de Resultado]





# G. ANEXOS

## G1

## LEGISLAÇÃO RELEVANTE

## PA 1 ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL

Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto	Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, que altera a Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro
Decreto Presidencial n.º 300/20, de 23 de Novembro	Regulamento do Estágios Profissionais para os Cidadãos Formados no Sistema de Educação e Ensino e Formação Profissional
Decreto Presidencial, n.º 254/19 de 9 de Agosto	Regime Jurídico do Subsistema do Ensino Técnico-Profissional
Decreto Presidencial n.º 113/19, de 16 de Abril	Plano de Acção para Promoção da Empregabilidade

## PA 2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Decreto Executivo n.º 513/21, de 13 de Outubro	Regulamento sobre o Licenciamento e Funcionamento de Instituições de Formação Profissional
Decreto Executivo n.º 249/21, de 28 de Julho	Regulamento de Padronização do Curso de Formação Pedagógica de Formadores
Decreto Presidencial n.º 233/21, de 22 de Setembro	Aprovação do Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP)
Decreto Presidencial n.º 174/21, de 12 de Julho	Estatuto Orgânico do Centro de Formação de Jornalistas (CEFOJOR), estabelecimento público criado para assegurar a formação técnico-profissional no domínio de imprensa escrita, audiovisual, multimédia e línguas dos profissionais e colaboradores do Sector da comunicação social
Decreto Presidencial n.º 171/21, de 7 de Julho	Estatuto orgânico da Escola Nacional do Comércio (ENCO)
Decreto Presidencial n.º 74/21, de 18 de Março	Estatuto Orgânico do Instituto de Fomento Turístico (INFOTUR)
Decreto Presidencial n.º 30/21, de 27 de Janeiro	Estatuto orgânico da Escola Nacional de Formação de Técnicos do Serviço Social (ENFOTSS)
Decreto Presidencial n.º 5/21, de 4 de Janeiro	Criação da Academia Diplomática do Ministério das Relações Exteriores
Decreto Presidencial n.º 300/20, de 23 de Novembro	Regulamento dos Estágios Profissionais para os cidadãos formados no sistema de educação e ensino e formação profissional
Decreto Executivo conjunto n.º 179/20, de 11 de Junho	Transita para a superintendência do MAPTSS os Centros de Formação Profissional no domínio da Construção Civil e Obras Públicas sedeados nas Províncias de Luanda, Benguela, Huambo e Malanje, devendo o referido Ministério, assegurar o enquadramento dos formadores na carreira dos Agentes Nacionais de Emprego e Formação Profissional
Decreto Presidencial n.º 113/19, de 16 de Abril	Plano de Acção para Promoção da Empregabilidade
Decreto Presidencial n.º 309/18, de 18 de Dezembro	Ajustamento dos vencimentos-base do pessoal da carreira dos Agentes do Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional
Decreto Presidencial n.º 226/18, de 27 de Setembro	Estatuto da Carreira dos Agentes do Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional
Decreto Executivo n.º 10/17, de 11 de Janeiro	Regulamento sobre o licenciamento de instituições de formação profissional
Decreto Executivo n.º 485/16, de 29 de Dezembro	Estatuto orgânico do Centro Nacional de Formação de Formadores (CENFFOR)
Lei n.º 7/15, de 15 de Junho	Lei Geral do Trabalho
Decreto Presidencial n.º 84/15, de 15 de Maio	Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Estudos Judiciários

PA 2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
Decreto Executivo n.º 284/13, de 9 de Setembro	Criação do Centro Local de Empreendedorismo e Serviço de Emprego, a nível nacional (CLESE)
Decreto Executivo n.º 306/08, de 28 de Outubro	Criação dos Centros de Formação Profissional de âmbito provincial, serviço indirecto do Instituto de Emprego e Formação Profissional, vocacionados para a realização de acções de formação profissional
Lei de Bases n.º 21-A/92, de 28 de Agosto	Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional
Decreto n.º 70/01, de 5 de Outubro	Obrigatoriedade das empresas elaborarem e aplicarem na sua gestão de pessoal qualificadores ocupacionais para cada um dos postos de trabalho existentes na sua estrutura

PA 3 FORMAÇÃO GRADUADA	
Decreto Presidencial n.º 261/21, de 3 de Novembro	Regime Jurídico aplicável ao Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação
Decreto Executivo Conjunto n.º 420/21, de 14 de Setembro	Aprovação da instrução provisória que determina o critério de alteração do valor das propinas e emolumentos referentes aos Serviços de Educação e Ensino prestados pelas Instituições Privadas e Público Privadas no Ano Lectivo e Académico 2021-2022
Decreto Presidencial n.º 178/21, de 16 de Julho	Estatuto Orgânico da Fundação para o Desenvolvimento Científico (FUNDECIT)
Decreto Executivo n.º 360/21, de 1 de Setembro	Regulamento da Conferência Nacional sobre Ciência e Tecnologia e da Feira de Ideias, Invenções, Inovação e Empreendedorismo de Base Tecnológica
Decreto Presidencial n.º 256/21, de 21 de Outubro	Paradigma de Organização dos Serviços das Instituições de Ensino Superior Públicas, abreviadamente designadas por «IESP»
Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro	Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 309/20, de 7 de Dezembro	Regulamento Geral Eleitoral da Instituições de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 300/20, de 23 de Novembro	Regulamento do Estágios Profissionais para os Cidadãos Formados no Sistema de Educação e Ensino e Formação Profissional
Decreto Presidencial n.º 285/20, de 29 de Outubro	Reorganização da Rede de Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 239/20, de 25 de Setembro	Regulamento sobre o Regime de Contratação do Pessoal Especialmente Contratado para o Exercício da Actividade Docente nas Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 121/20, de 27 de Abril	Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior
Decreto Presidencial 124/20, de 4 de Maio	Aprovação do Regulamento sobre Propinas, Taxas e Emolumentos das Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Executivo n.º 109/20, de 10 de Março	Regulamento que estabelece o Processo de Avaliação Externa e Acreditação das Instituições de Ensino Superior
Decreto Executivo n.º 108/20, de 9 de Março	Regulamento do Processo que deve ser observado para a Auto-Avaliação das IES
Decreto Presidencial n.º 59/20, de 3 de Março	Regulamento das Modalidades de Ensino a Distância e Semi-Presencial no Subsistema de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 280/18, de 27 de Novembro	Estatuto Remuneratório da Carreira Docente do Ensino Superior

<b>PA 3 FORMAÇÃO GRADUADA</b>	
Decreto Presidencial n.º 203/18, de 30 de Agosto	Regime Jurídico da Avaliação e Acreditação da Qualidade das Instituições do Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 193/18, de 10 de Agosto	Normas Curriculares Gerais para os Cursos de Graduação do Subsistema do Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de Agosto	Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior
Decreto Presidencial 174/17, de 3 de Agosto (DP 154/14, de 13 de Junho)	Alteração do Decreto Presidencial n.º 154/14, de 13 de Junho, que aprova o Regulamento de Bolsas de Estudo Internas
Decreto Presidencial 165/14, de 19 de Junho de 2014	Aprovação do Regulamento de Bolsas de Estudo Externas (BEE)
<b>PA 4 FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA</b>	
Decreto Presidencial n.º 261/21, de 3 de Novembro	Regime Jurídico aplicável ao Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação
Decreto Presidencial n.º 178/21, de 16 de Julho	Estatuto Orgânico da Fundação para o Desenvolvimento Científico (FUNDECIT)
Decreto Executivo n.º 360/21, de 1 de Setembro	Regulamento da Conferência Nacional sobre Ciência e Tecnologia e da Feira de Ideias, Invenções, Inovação e Empreendedorismo de Base Tecnológica
Decreto Presidencial n.º 256/21, de 21 de Outubro	Paradigma de Organização dos Serviços das Instituições de Ensino Superior Públicas, abreviadamente designadas por «ESP»
Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro	Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 309/20, de 7 de Dezembro	Regulamento Geral Eleitoral das Instituições de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 285/20, de 29 de Outubro	Reorganização da Rede de Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 239/20, de 25 de Setembro	Regulamento sobre o Regime de Contratação do Pessoal Especialmente Contratado para o Exercício da Actividade Docente nas Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 121/20, de 27 de Abril	Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior
Decreto Executivo n.º 109/20, de 10 de Março	Regulamento sobre o Regime de Contratação do Pessoal Especialmente Contratado para o Exercício da Actividade Docente nas Instituições Públicas de Ensino Superior
Decreto Executivo n.º 108/20, de 9 de Março	Regulamento do Processo que deve ser observado para a Auto-Avaliação das IES
Decreto Presidencial n.º 59/20, de 3 de Março	Regulamento das Modalidades de Ensino a Distância e Semi-Presencial no Subsistema de Ensino Superior
Rectificação n.º 15/19, de 3 de Junho	Rectificação do DP n.º 109/19 que aprova o Estatuto da Carreira de Investigador Científico
Decreto Presidencial n.º 109/19, de 2 de Abril	Estatuto da Carreira de Investigador Científico
Decreto Presidencial 67/19, de 22 de Fevereiro	Programa do Envio Anual de 300 Licenciados Angolanos com Elevado Desempenho e Mérito Académico para as melhores universidades do mundo
Decreto Presidencial n.º 2/19, de 7 de Janeiro	Estatuto Remuneratório da Carreira do Investigador Científico
Decreto Presidencial n.º 280/18, de 27 de Novembro	Estatuto Remuneratório da Carreira Docente do Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 203/18, de 30 de Agosto	Regime Jurídico da Avaliação e Acreditação da Qualidade das Instituições do Ensino Superior
Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de Agosto	Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior

PA 5 FORMAÇÃO DE PROFESSORES	
Decreto Presidencial n.º 244/21, de 4 de Outubro	Alteração do Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de Outubro, nos aspectos concernentes a candidatura a um curso de formação inicial no Ensino Superior Pedagógico e a candidatura a um curso de formação inicial no Ensino Secundário Pedagógico
Decreto Presidencial n.º 134/21, de 31 de Maio	Estatuto orgânico do INFQE
Decreto Presidencial n.º 93/21, de 16 de Abril	Regime jurídico do exercício de cargo de direcção e chefia em instituições de educação pré-escolar, ensino primário e secundário
Decreto Presidencial n.º 63/21, de 12 de Março	Estatuto orgânico do Instituto Nacional de Educação Especial
Decreto Executivo conjunto n.º 59/21, de 10 de Março	Aprovação do Regulamento dos Cursos de Agregação Pedagógica de Agentes de Educação e Ensino em serviço na Educação Pré-Escolar, no Ensino Primário e no Ensino Secundário, definindo as condições específicas a que devem obedecer a criação, a organização e o funcionamento dos cursos de agregação pedagógica
Decreto Presidencial n.º 321/20, de 24 de Dezembro	Aprova o regulamento das modalidades e ensino à distância e semipresencial no ensino primário e secundário
Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de Outubro	Regime Jurídico da Formação inicial de educadores de infância, de professores do ensino primário, e de professores do ensino secundário
Decreto Presidencial n.º 239/20, de 30 de Setembro	Regulamento das regras de transição dos agentes da educação
Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto (altera e republica a Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro)	Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino
Decreto Presidencial n.º 205/18, de 3 de Setembro	Aprova o Programa Nacional de Formação e Gestão do Pessoal Docente
Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho	Estatuto da carreira dos agentes da educação
Decreto Presidencial n.º 281/18, de 27 de Novembro	Estatuto remuneratório dos agentes de educação
Decreto Presidencial n.º 187/17, de 16 de Agosto	Política nacional de educação especial orientada para a inclusão escolar
Decreto Presidencial n.º 172/13, de 29 de Outubro de 2013	Aprovação do Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior (INAAREES)

<b>PA 6 FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E MUNICIPAL</b>	
Decreto Presidencial n.º 80/21, de 7 de Abril	Criação do Instituto de Modernização Administrativa (IMA)
Decreto Presidencial 219/20, de 26 de Agosto	Regime Excepcional de Enquadramento, Ingresso, Acesso, Mobilidade e Reforma do Pessoal da Função Pública
Decreto Presidencial 207/20, de 3 de Agosto	Entidade Recrutadora Única de Quadros da Administração
Decreto Presidencial 13/19, de 9 de Janeiro	Aprovação do ajustamento dos vencimentos-base dos funcionários públicos Titulares de Cargos de Direcção e Chefia do Regime Geral
Decreto Presidencial 105/19, de 29 de Março	Roteiro para a Reforma do Estado
Decreto Presidencial 18/19, de 10 de Janeiro	Criação da Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, Empresa Pública (ENAPP-E.P.)
Alterado por Decreto-Lei 7/95 (Versão consolidada), de 22 de Setembro Decreto-Lei 12/94	Regime Jurídico e Condições de Exercício de Cargos de Direcção e Chefia) (1 Versão consolidada)
Lei 17/90, de 19 de Outubro	Princípios da Administração Pública
<b>PA 7 FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL</b>	
Decreto Presidencial 94/21, 19 de Abril	Regulamento da Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas
Decreto Executivo 315/19, de 4 de Outubro	Criação da Academia do Empreendedor de Luanda
Decreto Presidencial 113/19, de 16 de Abril	Plano de Acção para Promoção da Empregabilidade
Decreto Presidencial 159/19, 17 de Maio	Projecto de Apoio ao Crédito, integrado no Programa de Apoio à Produção, Diversificação das Exportações e Substituição de Importações (PRODES)
Decreto Presidencial 251/18, 12 de Novembro	Extinção do Instituto de Fomento Empresarial - IFE, e aprovação do Estatuto Orgânico do Instituto Nacional de Apoio as Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM)
Lei 10/17, 30 de Junho	Alteração da Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas (Lei 30/11, Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas)
Decreto Executivo conjunto 326/16, 26 de Julho	Regulamento do Programa de Reversão da Economia Informal
Decreto Presidencial 233/16, 9 de Dezembro	Fundo de Apoio ao Desenvolvimento Agrário, órgão da Administração encarregado de conceder recursos financeiros às acções viradas para o desenvolvimento da produção alimentar camponesa e para o agronegócio
Decreto Presidencial 84/14, 24 de Abril	Programa de Reversão da Economia Informal
Decreto Presidencial 284/13, 9 de Setembro	Criação do Centro Local de Empreendedorismo e Serviço de Emprego (CLESE)
Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro	Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas

# G2

## PROJECTOS “ÂNCORA”

### 1. FORMAÇÃO DE PROFESSORES E FORMADORES

- 1.1. Formação de Professores para o Ensino Pré-Escolar e Ensino Primário
  - 1.2. Formação de Professores para o Ensino Secundário Geral
  - 1.3. Formação de Professores para o Ensino Técnico-Profissional
  - 1.4. Formação de Formadores para a Formação Profissional
- 1.5. Formação de Professores e Formadores em TIC, Inteligência Artificial e Digitalização

### 2. ENSINO DIGITAL E À DISTÂNCIA

- 2.1. Desenvolvimento do Ensino à Distância no Ensino Técnico-Profissional
  - 2.2. Desenvolvimento do Ensino à Distância no Ensino Superior
  - 2.3. Desenvolvimento do Ensino à Distância na Formação Profissional
    - 2.4. Desenvolvimento da Plataforma “Nosso Saber”
    - 2.5. Criação do Laboratório Digital da ENAPP E.P
  - 2.6. Infraestruturas e Equipamentos para o Ensino Digital e à Distância

### 3. CRIAÇÃO DE CENTROS DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

- 3.1. Expansão da Rede CINFOTEC

### 4. ELABORAÇÃO DA CARTA ESCOLAR NACIONAL

### 5. IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES (SNQ)

### 6. DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO PARA O DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL

### 7. APOIO À GOVERNAÇÃO DO ACH 22-35

- 7.1. Desenvolvimento do Sistema de Informação de Suporte à Implementação do ACH 22-35
  - 7.2. Criação e Implementação da “Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação” (CITE-UNESCO)

