# Administracao publica mocambicana: desafios e perspectivas

**Introdução**
A Administração Pública de qualquer país e de qualquer época tem como finalidade fundamental satisfazer, através dos seus órgãos e services, as necessidades colectivas das respectivas populacões.
Ao longo dos anos vários estudiosos tem se dedicado a concepcao de um modelo de administacao que possibilita a prossecucao daquele desiderato com o emprego de menos recursos possiveis e com despendio de menor tempo possivel, ou seja a satisfacao das necessiades colectivas com eficiencia e eficacácia.
O presente trabalho emana da cadeira de Introdução a Administração Pública e tem como finalidade procípua analisar o estado da AP em Moçambique e compara-la com os diferentes modelos de administação com o fito de aferir com qual dos modelos a AP moçambicana se asselha, e quais as caracteristicas preditoras dessas semelhanças.
O trabalho sera submetido ao docente da cadeira, o Dr. Pedro lopes, para efeitos de avaliação.

**Administração Pública de Moçambique**
A Administração Pública moçambicana vem ao longo dos anos sofrendo metamorfoses consonantes com as espectativas, desejos, anseios, exigências da colectividade. Segundo Nyakada (2008) a lógica da Administração Pública apresenta-se disposta da seguinte forma: no periodo colonial assistia-se a um sistema de adminitração com marcas iminentemente patrimoniais, no periodo que seguiu, periodo após independência e antes da assinatura do AGP1, a AP2 era marcadamente borocrática, de lá para cá, tem se visto o desencadear de uma série de reformas convindo tornar a AP menos honerosa e mais eficiente, reformas estas que são uma marcada Nova Gestão Pública ou administração gerencial.
AP com preponderância do modelo borocrático
**Características da Burocracia**
As caraterísticas da borocracia, embora com diferenças específicas que variam de país para país de época em época, há as que são comuns. Ensina Chiavenato (2004) que as características da burocracia (também aplocáveis ao caso de Moçambique) podem ser descritas em:
Regulamentação e normalização
Formalidade das ordens e comunicações
Divisão e especialização do trabalho
Profissionalização ou separação entre propriedade e administração.
Hierarquização e impessoalidade.
Meritocracia e Competência técnica.
Completa previsibilidade do funcionamento:
Impessoalidade.

**Os principais desdobramentos negativos da Teoria Burocrática estão a seguir descritos:**
Relacionamento impessoal;
Estratificação por hierarquias;
Distinção da autoridade;
Relacionamento dificultado com outros sistemas;
Exagerado apego a normas e regulamentos;
Excesso de formalismo e papelório (documentos);
Inflexibilidade; (Ibid)

AP moçambicana sob égede de NGP
Os factores que levaram a eclosão deste que “e por muitos considerado o novo paradigm da AP são variados de país para país, contudo, há os que são comuns em todos países onde este modelo de gestão foi ou está em uso.
As reformas que a administração pública tem conhecido desde os anos 1980 e as mudanças nos modelos de gestão pública adotados em vários países do mundo inteiro repercutem em análises teóricas e práticas administrativas consideradas inovadoras para as formas de organização e funcionamento da administração pública. Anecessidade de se constituir uma administração pública cada vez mais capacitada para responder às solicitações da sociedade e a prestação de serviços públicos com maior qualidade, assim como a elevação do desempenho das instituições do Estado se tornaram de forma rápida e intensa numa "bandeira" fundamental da teoria e da prática da gestão pública na contemporaneidade.
O tema da reforma administrativa em Moçambique adquiriu centralidade crescente no debate sobre as condições para o enfrentamento dos problemas estruturais e das fragilidades institucionais da gestão pública, caracterizada por uma burocracia excessiva e inoperante, pouco flexível e dinâmica, e, sobretudo, pela necessidade de ampliação da presença e representação do Estado ao nível das comunidades locais. Portanto, a conjuntura socioeconômica e política vivida no país no decurso dos anos 1980, o quadro de degradação das condições sociais, os desequilíbrios macroeconômicos e a deterioração do modelo de Estado socialista vigente (Hanlon 1991) tornaram imprescindível a realização de reformas dentro do Estado e na administração pública nacional.

Entretanto, o sentido das mudanças efetuadas recentemente com a implementação da Estratégia Global de Reforma do Setor Público (EGRSP, 2001-11) pode ser encarado em duas vertentes importantes. Uma primeira que considera a aplicação de um conjunto de práticas e de princípios de gestão pública, como discorre Barrett (2002:2), por exemplo, com a promoção de práticas voltadas à responsabilização ou accountability3, a gestão por objetivos e a avaliação por resultados.
Tendo em conta ascaracterísticas actuais da AP moçambicana pode-se com algum avontade referir a lógica da EGRSP4 encontra seu fundamento nas formulações e nos padrões instituídos pela Nova Gestão Pública, como afirma Barzelay (2000), nos argumentos do Novo Serviço Público contextualizado por Denhardt e Denhardt (2000, 2003), portanto, como fenômenos ideológicos e doutrinários cruciais não apenas para a teoria, mas também para a prática de administração pública que tem na Governança Interativa o seu objetivo principal, como defende Kooiman e colaboradores (2008).

Tal como na EGRSP na NGP defende-se maior acesso dos grupos de interesse ao processo da governança no setor público, encarada, nessa perspectiva, como um mecanismo que permite a atuação da administração pública de forma mais participativa e coordenada. Formula-se que novos agentes provenientes do setor privado assim como da sociedade civil são vistos como atores que devem interagir com maior frequência com o Estado e suas instituições, reduzindo as fronteiras existentes de modo a elevar a participação pública no processo de formação e tomada de decisão das políticas públicas.
A implementação, por exemplo, do Decreto no 5/2006, de 12 de abril, sobre a desconcentração de competências para o governador provincial e administrador distrital promoveu novas práticas de contratação para os quadros de pessoal em nível local concretizando, assim, a ideia da profissionalização dentro de um sistema de carreiras que obedece a tabelas salariais e a esquemas de promoção próprios. Por sua vez, a implementação do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (Egfae)em 2009 pela Lei no 14/2009, de 17 de março, permitiu proceder a uma gestão de recursos humanos a partir de mecanismos modernos e de técnicas de avaliação de desempenho.

O Sistema de Gestão de Desempenho na Administração Pública Moçambicana (Sigedap) foi aprovado em 2009 pelo Decreto no 55/2009, de 12 de outubro, com vista a aperfeiçoar a gestão determinada por objetivos, orientada para resultados e dotada de instrumentos de gestão necessários para atuar e responsabilizar, motivando as lideranças, os funcionários e agentes do Estado para um desempenho de qualidade e reconhecendo o mérito e a excelência.
Contudo, as metas de eficiência e do alcance de resultados se apresentam como uma questão crítica no processo da reforma administrativa em Moçambique, por um lado, porque a pressão por resultados pode degenerar numa situação instrumental comparável à administração científica tayloriana, uma vez que transforma o espírito e a cultura de trabalho dos funcionários e agentes do Estado, relacionando o seu desempenho às recompensas, desintegrando os valores fundamentais do setor público como a integridade e o comprometimento com o interesse público. Por outro, a análise dos objetivos da avaliação do desempenho estabelecidos no modelo do Sigedap mostra que a fixação de objetivos, a rigidez para o seu cumprimento, bem como a necessidade de responder aos indicadores fixados podem arrastar o sistema administrativo à inflexibilidade típica do modelo de administração burocrática.

**Considerações finais**
Da revisão da literatura efetuada algumas conclusões sobre a dinâmica das transformações quetêm sido efetuadas na AP moçambicana podem ser destacadas as ideias de que embora ainda existam marcas da administração patrimonial e mais ainda do modelo borocrático, no sistema de Administração Pública, o modelo gerencial é o que se nos afigura com maior enfoque na actualidade no cenário da AP em Moçambique.
É inequívoco o efeito positivo da implementação deste modelo na AP moçambicana, com este modelo a AP passou a afigurar-se mais orientada para os resultados, passou a ter o secror privado como parceiro na procecussão dos interesses da colectividade.