

FALTA DE ESTABILIDADE DO CARGO DE COMISSÃO DE SERVIÇO, FACE À EXONERAÇÃO REPENTINA, BAJULAÇÃO E O CULTO DA PERSONALIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ANGOLANA¹

Modesto SILVA²

RESUMO

O presente ensaio busca suscitar reflexões acerca da falta de estabilidade e do cargo de comissão de serviço, face a exoneração repentina, bajulação e culto de personalidade na Administração Pública Angolana. Os cargos de comissão de serviço, no Direito Angolano, é um dos mecanismos de constituição da relação jurídica de emprego na administração pública, vêm previsto nos termos do art. 3.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho e conjugado nos termos do Decreto n.º 104/11 de 23, art. 8, n.º 1. Estes cargos se destinam às funções de assessor, chefia e direcção, em virtude da necessidade de relação de confiança entre o seu ocupante e a autoridade superior para o incremento das directrizes política que devem pautar a actividade governamental. O nosso ordenamento jurídico cria cargo de comissão de serviço de livre nomeação e exoneração, o faz com finalidade de proporcionar ao chefe do governo o seu real controlo mediante ao concurso, para o exercício de certas funções de pessoas de sua absoluta confiança. Assim, a imagem da administração Pública angolana tem, ao longo dos anos, sido prejudicada pela perda de credibilidade e eficiência. Acrítica no sector é muito direccionada ao gestor público, aquém se atribuem problemas de mau atendimento, falta de competência e ate corrupção. Outrossim, a falta de estabilidade em cargos de comissão de serviço tem gerado actos de bajulação. É comum então ouvir insinuações de que falta de estabilidade é a vilã de um mau serviço público em Angola. No nosso entendimento a falta de estabilidade seria a principal causa da bajulação dos agentes públicos, o que influenciaria directamente na má qualidade de serviço prestados, tanto interna (intra-organizacional) quanto externa (directamente a sociedade). Os quadros em Angola são nomeados um dia, passado algum tempo, sem terminar o seu mandato, com culpa ou sem culpa formada são exonerados. Somos de opinião que não se deve tratar assim os quadros nacionais, existem sector muito sensíveis e, é muito arriscado de um dia para outro exonerar e nomear outro e por vezes tais ricem nomeados não trazem valências. A bajulação tem profundas raízes na política angolana e vive

¹ Artigo JuLaw n.º 038/2022, publicado em <https://julaw.co.ao/falta-de-estabilidade-do-cargo-de-comissao-de-servico-face-a-bajulacao-modesto-silva/>, no dia 02 de Junho de 2022. O conteúdo deste artigo é de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da JuLaw. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

² Licenciado em Direito, na especialidade Jurídico-Forense pelo Instituto Superior Jean Piaget de Benguela. [Tel: 943977754/](tel:943977754) modestokapata93@gmail.com



de braços dados com culto de personalidade. A maior parte dos políticos angolanos gostam de receber elogios e reagem mal às críticas aos seus erros e fraquezas. É preciso criar um ambiente de oportunidades iguais entre angolanos para competirem por mérito em cada posto de trabalho e cargo disponível.

Palavra – Chave: Falta de estabilidade. Cargo de Comissão de Serviço. Exoneração. Bajulação. Administração Pública

LACK OF ESTABLISHMENT OF THE POSITION OF SERVICE COMMISSION, IN THE FACE OF SUDDEN EXONERATION, FLATTERING AND CULT OF PERSONALITY IN THE ANGOLAN PUBLIC ADMINISTRATION

ABSTRACT

The present essay seeks to raise reflections on the lack of stability of the service commission position, in the face of sudden dismissal, flattery and personality cult in the Angolan public administration. The service commission positions, in Angolan law, is one of the mechanisms of constitution of the legal employment relationship in the Angolan Public Administrations, as provided for in the terms of art. 3 of Decree no. 25/91 of 29 June and conjugating under the terms of art. 8, no. 1 of law no. 104/11, of 23 May. These positions are intended for advisory, leadership and management functions, due to the need for a relationship of trust between the occupant and higher authority for the increase of political guidelines that should guide governmental activity. Our legal budget creates a position of service commission of free appointment and dismissal, it does so with the purpose of providing the head of government with His real control through the competition, for the exercise of certain functions of people of His absolute trust. Thus, the image of the Angolan Public Administration has, over the years, been harmed by the loss of credibility and efficiency. Criticism in the sector is very directed at the public manager, who are attributed problems of poor service, lack of skills and even corruption. This is because the lack of stability in a service commission, position generates flattery. It is common, then, to hear insinuations that lack of stability is the villain of poor public service in Angolan. In our understanding, the lack of stability direct results from the poor quality of service provided, both internally (intra-organizational) and externally (directly to society). The cadres in Angola are appointed one day, spend some time, without finishing their mandate, with committed guilt and without formed bodies they are exonerated. We are of the opinion that national cadres should not be treated in this way, there are very sensitive sectors and it is very risky from one day to the next to exonerate and appoint another and sometimes they do not bring valences. Flattery has deep roots in Angolan politics and lives hand in hand with a cult of personality, most Angolan politicians like to receive praise and governs badly to criticism of their mistakes and weaknesses. It is necessary to create an environment of equal opportunity among Angolans to compete on merit in a very Job and position available.

Keyword: Lack of stability. Service commission charge. Exoneration. Public Administration.



INTRODUÇÃO

A Constituição da República de Angola nos termos do n.º 2 do artigo 198.º faz uma caracterização genérica da Administração Pública, que, segundo aquele preceito legal, a figura acima prossegue, nos termos da lei, o interesse público, devendo, no exercício da sua actividade, reger-se pelos princípios da igualdade, legalidade, justiça, proporcionalidade, imparcialidade, boa administração, probidade, respeito pelo património e da responsabilização.³

Nos dias que ocorre são de intensas e rápidas modificações vividas pela sociedade em geral, que ampliam incerteza e insegurança quanto ao amanhã, que é imprevisível. A nomeação por comissão de serviço destaca-se como um dos principais elementos, especialmente no âmbito da Administração Local aspirados por aqueles com pretensão de ingresso no sector público. No entanto, torna-se cada vez mais evidente a falta de estabilidade do agente público nomeado em comissão de serviço. O sucesso das organizações inclusive a pública, está intimamente ligado à energia humana que lhes é transmitida por aqueles que as lideram e os seus colaboradores, em especial os funcionários.

A falta de estabilidade em cargos públicos não pode ser interpretada como algo normal, mas como um instrumento causador da má prestação de serviços à sociedade. Com isso é necessária a identificação de factores não estimuladores da qualidade e da produtividade, a fim de alcançar a eficácia nos serviços do aparelho do Estado. É necessário também investigar sobre as possíveis influências e impactos no comportamento do agente público em função do dispositivo da falta de estabilidade na administração pública.

Aqui a bajulação e o culto da personalidade se tornam inimigos penetrantes da competência e da crítica construtiva, e por essa via, responsável pelos inúmeros erros nestes 47 anos de independência. A classe política, tanto da situação como da oposição, abominam gente que tenha luz própria, que pensa pela sua cabeça, o que tem motivado certos gestores a recorrerem

³ Constituição da República de Angola, 1.ª edição *Imprensa Nacional, Luanda* 2021, p. 126



em pessoas mais preocupadas em agradar o chefe do que em prestar um serviço de qualidade ao país.

Constitui objecto de estudo do presente artigo a análise da falta de estabilidade do cargo de comissão de serviço face a exoneração repentina, bajulação e culto de personalidade na administração pública angolana. Com o acima exposto, é objectivo geral da presente investigação encontrar os meandros e os respectivos mecanismos de que Administração Pública pode socorrer-se de modo a por termo a bajulação nos cargos de comissão de serviço na Administração Pública. Com base nas afirmações, este artigo foi realizado a responder ao seguinte questionamento: Existe uma relação entre falta de estabilidade em cargos de comissão de serviço e a bajulação ao órgão que proferiu a nomeação?

A escolha do presente tema justifica-se pelo facto de ser um facto actual e actuante, interessante no âmbito do direito das relações jurídicas administrativas. Procura-se perceber, sobretudo do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, que estabelece os requisitos de nomeação e exoneração ao cargo de comissão de serviço, na administração pública Angolana.

Uma outra razão é o facto de se estar a verificar com frequência, a nível da Administração Pública angolana, a existência de trabalhadores que ocupam determinado cargo ou que ocupam uma função em comissão de serviço não exercem com zelo a que se obrigou no acto da tomada de posse, e, bem assim, verifica-se o incumprimento de uma determinada tarefa cometida ao agente sem o seu superior hierárquico tome medidas adequadas ou severas para corrigir aquele desiderato.

1.1 Caracterização do Contexto histórico e da Administração Pública Angolana

Com a Independência, foi instaurado um regime político de partido único, designado de fase monolítica ou também de período revolucionário. Esta fase iniciou-se em 1975 e terminou, formalmente, em 1991, com a aprovação da Lei da Revisão Constitucional n.º 16/91. Ao fim da colonização, Administração Pública tornou-se enfraquecida devido ao êxodo de funcionários qualificados. Paralelamente, e outros factores contribuíram para gravar a situação: instabilidade



político-militar, procedimentos burocráticos centralizados e aumento desordenado do número de trabalhadores⁴.

Naquele período 1975-1991, o modelo de organização Administrativa Angolana tinha um pendor fortemente centralizador, seguindo os princípios do centralismo democrático. A maioria das decisões importantes era tomada a nível central, em questões políticas, económicas ou financeiras. Foi, claramente, um período em que, além de uma forte concentração no seio da Administração do Estado, havia igualmente uma centralização, na medida em que a organização administrativa não contemplava outras formas de gerenciamento das colectividades territoriais.

Em Angola com a evidencia que a Lei n.º 17/90⁵, teve o mérito de dar o primeiro passo na diferenciação do sector publico administrativo e do sector privado, uma distinção que terminou com o modelo de organização administrativa adoptado após a Independência. Até ao surgimento da referida lei, não havia diferença entre o sector público administrativo, sector público empresarial e sector privado, já que todos os trabalhadores estavam sujeitos ao Estatuto da lei Geral do Trabalho. Tratou-se de um período em que foi abandonado o regime de carreiras da função pública da Administração Colonial, não tendo sido adoptado outro em sua substituição. A mesma lei ainda realça que a mais importante reforma do período revolucionário foi, sem dúvida, o primeiro passo no sentido da mudança de regime político, com a revisão constitucional de 1991, mediante a qual Angola se consagra como um Estado Democrático de Direito e um sistema político multipartidário.

O Estado Angolano deu início a um período de reforma administrativa em 1990, com a provação da lei n.º 17/90, que versa sobre os princípios a observar pela Administração Pública. A referida lei, foi aprovada com objectivo de adequar a Gestão Pública à evolução da sociedade, o que exigiria uma reforma gradual e selectiva, cujo propósito era melhoria do

⁴ Josiel Lopes VALADARES e tal, «*Laços de Família: Análise da Administração Publica numa Perspectiva comparada entre Brasil e Angola*». Disponível em: XXXVI Encontro da ANPAD». Consultado ao 1 de Março de 2022.

⁵ Lei n.º 17/90, de 20 de Outubro, dispõe sobre os princípios a observar pela Administração Pública.



serviço prestado ao cidadão. O próprio Preâmbulo da lei admite que deveriam ser provados princípios gerais de constituição da relação jurídica de emprego e gestão da função pública, com objectivo de criar condições à administração para recrutar, manter e desenvolver recursos humanos necessários à realização das suas funções.⁶

De acordo com professor António, aquela lei surgiu-se a provação de um conjunto de decretos, quase todos relacionados com gestão de pessoal do sector público, designadamente: Lei n.º2/91 (procede alguns ajustamentos no aparelho central do Estado); Decreto n.º15/91 (sobre o horário de trabalho); Decreto n.º22/91 (princípios gerais de recrutamento mediante concurso publico); Decreto n.º 24/91 (princípios gerais sobre o regime de carreira); Decreto n.º25/91 (sobre a relação jurídica de emprego público) e Decreto n.º33/91 (regime disciplinar dos funcionários públicos e agentes administrativos). Evidencia-se todos estes decretos foram provados no âmbito de um programa de reforma administrativa do Governo de Angola, iniciado com a Lei n.º 17/90, que costuma ser considerada como o ponto de partida do processo.⁷ Na verdade, a caracterização da Administração da Administração Pública, descrita anteriormente, foi enquadrada num marco político, ou seja: período colonial (ate 1975), período revolucionário (1975 a1991) e período democrático (a partir de 1991).

Em termos gerais, a Administração Pública visa prosseguir fins de interesse público, sendo certo que é sua tarefa específica a satisfação das necessidades quer sejam elas sentidas de forma individual quer sejam sentidas de forma colectiva, mas para que ela consiga satisfazer tais necessidades conta com a colaboração das pessoas singulares recursos humanos de modos a construírem a massa activa e sobre eles incidir as mais variadas tarefas sob sua tutela para a sua concretização.

Tal como a ponto a doutrina do professor Carlos Feijó e Cremildo Paca, a criação desse órgão e serviços consubstanciar-se-á naquilo a que se chama Administração Pública, cuja finalidade é a de prosseguir ou satisfazer o interesse público ou fins da colectividade. A sua

⁶ Decreto n.º16/91, de dia de Abril de 1991. Diário da Republica, n.º91, serie 1. Presidente da Republica. Disponível em: «<http://diário.vlex.pt/vid/decreto-33173405>»

⁷ Antonio, P.R. A reforma administrativa em Angola: retrospectiva e perspectivas. In: Congresso Internacional del CLAD sobre a reforma del Estado y de Ia Administración Publica, IX. Madrid, Spaña, 2,5 Novembro. 2004



actividade consiste em administrar, que não é nada mais do que gerir, tomar decisões para satisfação de um determinado interesse de uma comunidade, definido pela lei enquanto produto de manifestação da vontade geral.⁸

1.2 Definições

Agentes públicos

A expressão agente público é mais ampla para designar de forma genérica e indistinta os sujeitos que exercem funções públicas, que servem ao poder político como instrumento da sua vontade ou acção, independentemente do vínculo jurídico, podendo ser por nomeação e contratação. Independentemente, ainda, de ser essa função temporária ou permanente e com ou sem remuneração. Assim, quem quer que desempenhe funções estatais, enquanto as excita, é um agente público.⁹

Agente público é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas Jurídicas da administração indirecta.¹⁰

Bajulação e Culto de Personalidade

A palavra “Bajulação” é classificada na gramática portuguesa como um verbo transitivo directo que se refere à forma de praticar a adulação com propósito de conquistar algo em troca¹¹. A origem etimológica do verbo é do latim através do seguinte termo e a suas variáveis: bajulo, bajulare e bajulatum, que significa levar as costas ou lavar os braços.

⁸ Carlos FEIJÓ e Cremildo PACA, *Direito Administrativo e Organização Administrativa*, Vol. I, 1.ª ed, Tipografia Guerra, Viseu 2005, p. 58.

⁹ Fernanda MARINELA, *agentes públicos*. www.marinela.ma-contato@marinela.ma

¹⁰ Maria PIETRO, *Direito Administrativo*, 12.º ed., rev., Atlas, São Paulo, 2000, p.416.

i) Acção- administrar é sempre agir: a passividade, a inércia, a omissão não são posturas típicas de administrar, daí que administrar envolve decisão;

ii) Rumo - administrar é agir direccionado a um fim ou propósito: administrar pressupõe planeamento e racionalização da afectação de meios a determinados objectivos ou metas;

iii) Subordinação – administrar é um agir que, tendo em vista um propósito, não goza de autonomia primária na definição dos meios de acção e dos fins a alcançar: administrar é servir interesses alheios.

¹¹ <https://conceito.de/bajulacao>. 1 De Novembro de 2013



A bajulação é compreendida em seu sentido pejorativo, já que o mesmo é empregado como acto de adulação realizado por uma pessoa a outra ou mesmo uma demonstração de algum tipo de afeição geralmente intencional devido o exagero que pode ser cometido quando se pretende alcançar certo objectivo.

Nestes casos, é comum observar frases com elogios bastante rebuscados de um funcionário ao seu superior hierárquico com intuito de obter a sua atenção, oportunidade de promoção ou ainda aumento de salário. A bajulação tem profundas raízes na política angolana e vive de braços dados com culto de personalidade, a maior parte dos políticos angolanos gostam de receber elogios e reage mal às críticas aos seus erros e fraquezas.

Temos noção que no nosso país os partidos não se fazem rodear de pessoas afirmativas e de pensamento livre, impede a produção de pensamento crítico suficiente para assegurar a boa qualidade das políticas públicas, leis e posicionamento políticos. Talvez seja por isso que o nosso país vive de experiências em experiências, sem um fio de condutor entre processos e pessoas.

O presidente João Lourenço, há um ano atrás no congresso do MPLA, disse que eu cito, temos todos consciências que só construiremos um futuro melhor se houver a coragem de realmente corrigir o que esta mal e melhorar que esta bem. Os males a corrigir e combater são a corrupção, o nepotismo, bajulação e a impunidade, fim de citação, no nosso entendimento, um dos grandes males que corroe a ética social em Angola foi ter-se institucionalizado a cultura da bajulação, através desta cultura desta bajulação o país desandou e as consequências, apesar de estarem evidentes, são incalculáveis.

A cultura da bajulação não é nem nunca foi uma mãe que alimentasse os apetites de todos numa proporção extensiva e equitativamente bem distribuída, a cultura da bajulação alimentava sobretudo aqueles que detêm as garras mais aguçadas e com os dentes pontiagudos com sede de poder e que lhe olham para o exercício do poder político e de um qualquer cargo político com um meio que lhes permitia atingir determinado fim através de palavras elogiosas que visavam iludir o elogiado.

Talvez haja uma relação directa entre a vaidade dos políticos e o facto de não gostarem de críticas, o que se consuma no sistema de nomeação transversalmente instalado em todo o lado. A Nomeação, seja para postos de gestão pública como para os cargos políticos através de proporcionalidade parlamentar, dá quem nomeia um poder discricionário que subalterniza as instruções e prejudica os interesses da nação.

Não há como melhorar os níveis de competência e valorizar o mérito, enquanto persistirem os perversos critérios de nomeação, que em vez de dar oportunidades iguais, selecciona em função dos interesses de quem nomeia. Tanto na Administração Pública como nas diferentes



formas de preenchimentos de vagas previstos na legislação, o critério central tem de passar a ser concurso público.

Administração Pública

Fernanda Paula Oliveira e José Eduardo Figueiredo Dias conceptualizam a Administração Pública, como sendo constituída, no seu núcleo mais relevante, por pessoas colectivas de direito público, as quais são criadas e existem para assegurar o desenvolvimento ou desempenho de um conjunto de funções e actividades necessárias à satisfação do interesse pública que lhes cabe prosseguir¹².

Para tornar realidade estas funções e actividades, as pessoas colectivas de direito público estabelecem relações jurídicas de emprego, mediante procedimento administrativo para o provimento e preenchimento de vagas considerando para todos os efeitos a reunião dos pré-requisitos exigidos para cada tipo de categoria.

Tal como aponta a doutrina de Ana Neves, a relação jurídica de emprego público deve ser definida como a relação jurídica estabelecida por um indivíduo com uma pessoa colectiva integrada na Administração pública cujo objecto se analisa numa prestação de trabalho subordinado, com carácter contínuo, a que correspondem determinadas contrapartidas, entre as quais a contrapartida remuneratória, e que é disciplinada por um mínimo denominador comum de regime jus-publicista.¹³

1.3. Os Tipos de Vínculos Jurídicos da Relação Laboral Pública

Para o caso concreto de Angola diferentemente com o que acontece com os outros países a Administração Pública é aqui absorver um número considerável de trabalhadores no sector. Deste modo, para se constituir a relação jurídica de emprego público, com este órgão tem de se cumprir certos procedimentos que darão azo à sua concretização no sector supra.

¹² Fernanda OLIVEIRA e José DIAS, *Noções Fundamentais de Direito Administrativo*, 4ª ed, Almedina, Coimbra 2016, p. 353.

¹³ Ana Fernanda NEVES, *O Direito disciplinar da Função Pública*, V. I, Dissertação de doutoramento em ciências Jurídico-políticas da faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2007, p.350.



Ora, o respeito pelos procedimentos gizados pela administração visam manter a sua própria organização quer que seja interna ou externa, os tipos de vínculos Jurídicos da relação laboral pública em sede desta epigrafe que abordamos vêm previstos entre nós no Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, nos termos do artigo 3.º, que segundo o qual a relação Jurídica de emprego na Administração Pública constitui-se por nomeação e contrato. E conjugado com Decreto n.º 104/11 de 23 de Maio, nos termos do art. 8.º n.º 1, que diz o quadro temporário integra o pessoal nomeado em comissão de serviço para exercer cargos, de assessoria técnica ou de apoio administrativo, de confiança pessoal e política, nos gabinetes dos membros do Executivo e equiparados.

1.4. Nomeação e Produção de Efeitos

Em termos genéricos, a nomeação é uma das modalidades para constituição da relação jurídica de emprego público na Administração Pública, conforme regulado e previsto nos termos do art 4.º do Decreto 25/91 de 29 de Junho, que segundo este, a nomeação é um acto unilateral da administração pelo qual se preenche um lugar do quadro e visa assegurar, de modo profissionalizado, o exercício de funções próprias dos serviços públicos com carácter permanente.

Sendo a nomeação uma das vias para se ter acesso à função pública, importa salientar que esta figura enquanto modalidade exigida pela administração para fazer parte dela mediante o preenchimento de determinados requisitos para o efeito, acarreta consigo um elemento pessoal do candidato a nomear que é a manifestação do interesse deste ao posto de serviço a ocupar.

Deste modo, Paulo Daniel define a nomeação como sendo o acto administrativo de designação para o preenchimento de um determinado lugar no quadro de pessoal dos órgãos centrais ou locais do aparelho do Estado.¹⁴

Embora a lei faça menção que a nomeação é um acto totalmente unilateral a cargo a administração pública, isto não significa que administração pode fazê-lo sem que haja

¹⁴ Paulo CAMOANE, *Aplicação da Lei de Trabalho nas Relações de Emprego Público*, editora Almedina, Lisboa, 2007, p.112.



consentimento do nomeado, desde já, importa reter aqui, que tal acto só ocorrerá se eventualmente o nomeado, tenha apresentado uma candidatura para efeito supra ou que tenha sido requisitado pelo órgão interessado.

Assim, apesar de a nomeação ser um modo unilateral de constituição de relação Jurídica de emprego público, a lei condiciona a produção dos seus efeitos à aceitação por parte do destinatário do acto, aceitação essa que se reveste de carácter público e pessoal implicado mesmo um juramento solene por parte do nomeado, sendo titulada por um termo o qual será assinado pela entidade que houver efectuado a nomeação, embora em circunstância alguma tal competência se delegue.¹⁵

Actualmente a nomeação reveste-se de duas grandes espécies, que é a nomeação definitiva e a nomeação provisória. Estas duas formas de constituição da relação jurídica de emprego determinam, certo modo, o interesse que Administração Pública prossegue, considerando que enquanto ela pessoa colectiva de direito publico cabe definir-se em função das suas reais necessidades e constituir a relação da relação jurídica de emprego tendo em conta as duas formas supra.

Para melhor entendimento, face à cima referenciado, importa por agora fazer a distinção das duas grandes modalidades de nomeação, começando desde já pela nomeação definitiva, a definitiva é quando a relação de emprego público a constituir revestir-se dum carácter indeterminado.

- ❖ Nomeação definitiva é a efectuada por tempo indeterminado, sem prejuízo do período experimental, vínculo que daqui resulta para o trabalhador que exerce funções públicas caracteriza-se por vínculo permanente definitivo, que confere ao seu titular uma especial estabilidade e segurança na relação jurídica de emprego público constituída com a Administração Pública; contudo, importa referir que durante o período provisório da nomeação que na falta da lei especial em contrario, é de um ano, destinado a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que

¹⁵ Miguel PIRES, *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública – como e em que termos são lícitos os denominados despedimentos na função publica, pré-impresão*, editora Almedina, Coimbra, 2013, p.55.

ocupa, a sua relação jurídica de emprego público é provisório precária, no sentido de que, concluindo sem sucesso o período em causa, a nomeação cessa e o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes dela, quanto constituída e consolidada por tempo indeterminado,¹⁶ ou cessa a relação jurídica de emprego, no caso de não possuir a titularidade de nenhuma situação jurídico funcional anterior.¹⁷

- ❖ Nomeação provisória é efectuada por tempo determinado isto é, a termo resolutivo certo ou determinável, sendo aplicável quando a respectiva área de recrutamento é constituída pelos trabalhadores que não tenham ou não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo determinado.¹⁸ Da nomeação resulta que o trabalhador não constituiu uma relação jurídica de emprego público a título permanente, podendo a qualquer altura e tempo as partes dar por fim a relação, o que significa a pessoa colectiva pública não reserva a obrigação de indemnizar o trabalhador por circunstâncias de cessação da relação por eles constituída, diferente é o primeiro caso da nomeação definitiva onde a Administração Pública vê-se obrigado a indemnizar o trabalhador em virtude do tempo que ali ficou a prestar a sua mão-de-obra, independente de não ter concluído com êxito o período experimental que lhe é proposto.¹⁹

1.5. Requisitos de nomeação

Requisitos são todos os elementos que permitem a constituição de um processo determinado, ora, para efeitos da nomeação constituem-se como requisitos desta modalidade da constituição da relação Jurídica de emprego público tal como elencados nos termos do artigo 5.º e seguintes do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, que no seu ponto n.º 1 dispõe o seguinte conteúdo, são requisitos gerais para o provimento de funções na Administração Pública:

- ✓ Cidadania Angolana;

¹⁶ Art. 7.º N.º1. Do Decreto n.º25/91 de 29 de Junho

¹⁷ Francisco PIMENTAL, *Direitos e Deveres dos Trabalhadores da Administração Pública –na relação jurídica de emprego público*, Editora Almedina, pré-impressão. Lisboa 2011, pp.90-91

¹⁸ Idem

¹⁹ Art. 7.º Do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho



- ✓ Idade não inferior aos 18 anos nem superior a 35 anos;
- ✓ Habilitações mínimas correspondentes à escolaridade obrigatória ou habilitação especialmente exigida para o cargo a desempenhar;
- ✓ Idoneidade cível
- ✓ Situação militar regularizada;
- ✓ Aptidão física e;
- ✓ Ter efectuado concurso nos termos da lei.

2. Os documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior são:

- Certidão de nascimento;
- Atestado médico;
- Certificado de registo criminal;
- Documento de habilitações literárias e;
- Declaração sobre o compromisso de hora.

Dos requisitos acima expostos, importa salientar que em virtude de diversas circunstâncias que o país viveu considerando que durante um período da ocupação colonial e posteriormente a luta pela conquista da independência alcançada a 11 de Novembro de 1975, que mesmo com a sua conquista registaram-se momentos bastantes conturbados, nomeadamente o período da guerra cível que se estendeu no território nacional que, por sinal, terminaram no passado 2002, durante este período muitos filhos da mãe pátria angolana se sentia obrigado a abandonar o país em busca do conhecimento em diferentes cantos do continente europeu e não só. Disto resultou o Executivo angolano reunisse e revisse os requisitos necessários para constituição da relação jurídica de emprego público na Administração Pública.

Desta forma, aprovou o Decreto n.º6/08 de 10 de Abril, que veio certo modo trazer o regime excepcional de ingresso na Administração Pública, alterando assim o conteúdo previsto no ponto do n.º 1 do art. 5.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, o Decreto n.º 6/08 de 10 de Abril, trouxe algumas alterações que do ponto de vista técnico são abrangentes, no seu n.º 1 do art.1.º dispõe que, podem ser admitidos na função pública, a título excepcional, cidadãos



nacionais com mais de 35 anos mediante contrato individual de trabalho, que reúnam um dos seguintes pressupostos:

- ❖ Ter obtido formação especializada durante ou pós o cumprimento do serviço militar obrigatório e mediante apresentação de documentos comprovativos do serviço competente do Ministério da Defesa Nacional, que controla os efectivos em situação da reserva;
- ❖ Ter experiência profissional comprovada e formação superior qualificada em especialidades em que manifestamente existam carências de técnicos na função Pública;
- ❖ Ter vindo do exterior do país e ter formação média ou superior ou experiência profissional aprovada.

O exercício de funções públicas pode ser condicionado à titularidade de grau académico ou título profissional, nos termos definidos nas normas reguladoras das carreiras, a falta do título académico ou profissional, quando exigível, determina a nulidade do vínculo de emprego público, assim como a sua perda superveniente, a título definitivo, determina a cessação do vínculo de emprego público, por caducidade²⁰.

1.6. Modalidades de nomeação

A nomeação a sua modalidade está prevista e regulada nos termos do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, cujo conteúdo vem previsto no artigo 6.º, segundo este, o provimento por nomeação reveste as modalidades de nomeação por tempo indeterminado²¹ e de nomeação em comissão de serviço.

1.7. Nomeação por tempo indeterminado

A constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na Administração Pública tem sido uma das grandes vias para o asseguramento do pessoal que

²⁰ Cláudia NUNES, *O contrato de trabalho em funções públicas face a lei geral do trabalho*. I Edição, Coimbra, 2014, p.34

²¹ A nomeação por tempo indeterminado no sector público em Angola cumpre certos requisitos e a posterior converte-se em definitiva, indecentemente de quaisquer formalidades, se o funcionário demonstrar aptidão



garante o funcionamento da própria administração, pois esse vincula subordinado aquela pessoa colectiva de direito público obriga o trabalhador a prestar a sua actividade com zelo e dedicação tendo em conta a sua importância na vida do trabalhador e da sociedade em geral como beneficiário do serviço por este prestado para satisfação das mais variadas necessidades que pela pessoa colectiva Pública prosseguida.

Neste contexto, esta figura está prevista e regulada nos termos do art. 7.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, que segundo aquele preceito legal no seu n.º 1 diz que, a nomeação para lugar de ingresso tem carácter provisório e probatório durante os doze primeiros meses de exercício efectivo e ininterrupto de funções e converte-se em definitiva, independentemente de quaisquer formalidades, se o funcionário demonstrar aptidão.

No seu n.º 2 dispõe que:

- A nomeação de funcionário já nomeado definitivamente em lugar de outra carreira;
- A nomeação após frequência de estágio de duração igual ou superior a um ano.

A nomeação por tempo indeterminado também conhecida por nomeação definitiva, o trabalhador abrangendo neste quadro exerce as suas funções em situações de carreiras²², ou seja, os trabalhadores nomeados definitivamente e em contratos por tempo indeterminado exercem as suas funções integradas em carreiras.

Independentemente dos factos que ocorram mediante esta modalidade de constituição da relação jurídica de emprego publico, o nomeado está sujeito e subordinar-se à lei e a observar os princípios fundamentais que norteiam a figura da Administração Pública, ora, a relação jurídica de emprego publico em regra é constituída por nomeação por tempo indeterminado, dai que esta cessa em função das vicissitudes da própria relação de emprego público, ou seja, o trabalhador adquire aqui um vinculo permanente e definitivo, que lhe confere uma especial estabilidade e segurança na relação de emprego publico constituída com administração.²³

²² Eduardo SANTOS, *A relação Jurídica de emprego pública em especial e o caso trabalhadores dos impostos*, s/edição, s/editora, tese de mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa faculdade de Lisboa 2011, p.70.

²³ Francisco Pimental, *Op. Cit.*, p.96

1.8. Nomeação em Comissão de Serviço

A figura de comissão em serviço não é nova a nível do ordenamento jurídico angolano, mas concretamente no âmbito das modalidades de constituição da relação jurídica de emprego na medida em que a figura importa consigo elementos de cariz específico para a própria administração.

Actualmente, esta modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público está prevista e regulada nos termos do art 8.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho. No seu n.º 1 do artigo supracitado, depõe que a comissão de serviço é uma função desempenhada, por tempo determinado por funcionários dos quadros ou pessoas a eles estranhos. No caso particular de Angola as pessoas nomeadas em comissão de serviço dada a sua natureza complexa têm sido por conveniência de serviços da inteira confiança do titular do sector de trabalho a proferir tal acto.

Já no seu n.º 2 diz que a comissão de serviço implica o provimento e posse num lugar do quadro.

Subsequentemente no seu n.º 3 dispõe que o funcionário conserva a sua categoria no quadro de origem, e é pago pelo organismo onde exerce as suas funções, podendo o seu lugar ser provido internamente.

O seu n.º 4 diz que, excepcionalmente, quando se tratar de elementos, estranhos à Administração Pública, a comissão de serviço pode ter por base o contrato, caso o tempo de contrato se prolongue por um período superior a 5 anos e pode o contracto ser titular da categoria que ocupa.

Finalmente o n.º 6 aponta para o seguinte conteúdo, a nomeação em comissão de serviço é aplicável:

- A nomeação por cargo de direcção e chefia;
- Aos casos expressamente previsto na lei.

Tal como resulta daquele diploma legal a comissão de serviço é uma das modalidades de constituição da relação jurídico-laboral na Administração Pública que tendo em conta a sua



complexidade este vínculo pode terminar a qualquer altura se eventualmente o beneficiado não vier a corresponder com as expectativas da entidade empregadora, que neste caso particular da pessoa colectiva de direito público, ou seja, pode esta última por sua iniciativa em situações em que nomeado em comissão de serviço seja submetido ao processo de avaliação de desempenho e este não vir a terminar com êxito a administração pode por fim a respectiva comissão de serviço. Ora, quando à recompensa ou a possível indemnização a lei é omissa face a esse assunto, sendo certo que não esclarece quais os mecanismos a serem usados na eventualidade desta ocorrência. Por tanto, este vínculo de emprego público estabelecido por uma conveniência de serviços cuja cessação é da mesma natureza por conveniência de serviços ou demissão.

1.9 Formalidades da nomeação

Sendo a nomeação um acto unilateral da Administração Pública, para que tal seja possível tem de obedecer as formalidades que compõe, assim, nos termos do disposto no artigo 9 do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, que segundo este, a nomeação faz-se por despacho sujeito a visto do tribunal competente e à publicitação no diário da república, sempre que dispensa de publicitação não seja expressamente determinada no diploma de provação de quadros.

No seu n.º 2 dispõe que, havendo dispensa de visto, haverá sempre anotação no tribunal competente.

Assim, na sua nota final no n.º 3 do artigo supracitado diz que será nulo e de nenhum efeito o provimento que não respeitar os requisitos legais e aquele que lhe der lugar responderá disciplinar e criminalmente.

Para que a nomeação surta efeitos é necessário que haja aceitação do nomeado ao cargo em causa, ou seja, é de extrema importância o consentimento do nomeado de modos a evitar que haja nomeação compulsiva, tal como o n.º 1 do art 10.º do decreto n.º 25/91 de 29 de Junho, segundo o qual, aceitação é o acto qual o nomeado declara aceitar a nomeação.

Uma outra formalidade tão importante que sem o qual tornaria o acto da nomeação inexistente é a posse, ou seja, nos casos de primeira nomeação e de nomeação para cargo de



chefia e de direcção, aceitação reveste a forma de posse. Como reza o n.º 2 do art 10.º decreto supracitado.

Ora, a posse é o acto público, pessoal e solene no qual o nomeado manifesta a vontade de aceitar a nomeação. Nos termos do n.º 1 do art 11.º do diploma legal acima elencada.

A posse reveste-se num outro elemento importante que o prazo, seja, o prazo da aceitação da nomeação é de 30 dias a contar da data da publicação do acto de nomeação, podendo a ser prorrogados por motivos devidamente justificados por um despacho da entidade que procedeu a nomeação, vide n.º 2. Do art 11.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho.

No acto empossamento do nomeado é obrigado a cumprir com algumas formalidades de modos que o mesmo seja considerado valido, tal como o n.º 3 do art 11.º que diz no acto da posse, deve ser lido o título de provimento e o empossado deve prestar o seguinte compromisso de honra.²⁴

Um outro elemento que se reveste de capital importância é a competência para proferir o acto de posse, esta tarefa é unicamente exercida pela entidade competente para nomear, a competência para conferir a posse ou assinatura do termo de aceitação pertence à entidade que procedeu à nomeação e só pode ser delegada em funcionário de categoria superior à do nomeado, como reza o n.º 1 do art 12.º do Decreto n.º 25/91 de 29 de Junho.

1.10 Estabilidade e segurança no Emprego

O direito à estabilidade e a segurança no emprego²⁵ encontra a sua previsão constitucional no art.º 76.º da CRA, abrangendo todos os trabalhadores quer sejam eles do sector privado, quer sejam da Administração Pública no geral.

A consagração do Direito à estabilidade e a segurança no emprego na esfera jurídica dos trabalhadores que exercem funções públicas não significam que tal aplicação seja absoluta,

²⁴ Eu _____, juro pela minha honra, ser fiel à pátria angolana, cooperar na realização dos fins superiores do Estado, defender os princípios fundamentais da ordem estabelecida na constituição, respeitar as leis e dedicar ao serviço público todo o meu zelo, inteligência e aptidão.

²⁵ Maria RAMALHA, *Insegurança ou diminuição no emprego? O caso Português, in estudo de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina Editora, Coimbra, 2003, p. 101.



admitindo-se, como se admite em relação à generalidade dos Direitos fundamentais, restrições que passarão pelas restrições decorrentes dos direitos fundamentais de outros cidadãos e de outros trabalhadores.²⁶

Com o acima exposto, Ana Fernanda Neves aponta que o empregador público não pode fazer cessar unilateralmente a relação jurídica de emprego sem justa causa subjectiva ou objectiva e sem que sejam observadas certas garantias e está obrigado a utilizar com carácter excepcional ou comedido os vínculos laborais precário.²⁷

A constituição não afirma qualquer garantia de vitalidade do vínculo laboral da função Pública,²⁸ os trabalhadores da função Pública não beneficiam, sob este ponto de vista, de um direito constitucional à segurança do emprego público em medida essencialmente diferente daquela em que tal direito é reconhecido aos trabalhadores em geral, pese embora a circunstância que apenas pode suportar as expectativas subjectivas da solidez económica financeira do Estado notoriamente superior à das empresas ou dos cidadãos seus contribuintes.²⁹

Os trabalhadores da Administração Pública e demais agente do Estado e de outras entidades Públicas não podem ser prejudicados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos, designadamente por opção partidária,³⁰ nos termos do n.º 2 do art 53.º da CRA. No entanto, o empregado publico actua, na prossecução das suas atribuições, de acordo com as políticas governamentais para cuja definição e execução contribui na qual participa. A criação, reestruturação, fusão e extinção de serviços e organismos públicos são instrumentos de concretização de políticas que variam em maior ou menor sintonia com os ciclos eleitorais, acresce ter presente que a função pública é parte da Administração Pública e esta, embora distinta, esta, ao serviço do interesse público e, nesta medida, dependente do poder político.

²⁶ João CAUPERS, *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*, Almedina editora. Coimbra, 1985, p. 89.

²⁷ *Ibidem*, p.534.

²⁸ Ana Fernanda NEVES, *Op. Cit.*, p. 534

²⁹ Acórdão do TC 4/2003 disponível in http://www.pgdlisboa.pt/cest/print_busca.php?buscajur=&nid=2485

³⁰ Ana Fernanda NEVES, *Op. Cit.*, p. 535.



Deste modo, a garantia do direito à segurança do emprego, concretizada no regime jurídico de cessação da relação jurídica de emprego público, tem, em suma, que prevenir que as mudanças governamentais não se repercutam em mudanças dos trabalhadores existentes ou alterações orgânicas que, necessariamente, conduzam a esse resultado.³¹

Assim, este direito à estabilidade e a segurança no emprego só poderá ser assegurado se o Estado tiver meios para tanto e o Estado só terá meios se for eficiente e eficaz. Ora, essa eficiência e eficácia passam naturalmente por um aproveitamento óptimo dos meios à sua disposição e um dispêndio financeiro estreitamente necessário às suas necessidades, por essa razão, a possibilidade de cessação da relação jurídica de emprego público poderá ser entendida como uma medida de boa administração do Estado na prossecução do interesse Público e por isso aquele direito à segurança e estabilidade no emprego em muitos momentos conflituará com este valor também com protecção constitucional.

1.11. Os Fundamentos do Problema Abordado e Algumas Soluções

A Falta de Estabilidade nos Cargos em Comissão de Serviço, Face a Exoneração Repentina, Bajulação e culto de personalidade na Administração Pública Angolana, configura em um cenário nacional que tem apresentado aspectos negativos e de muita contestação, isto porque ao nosso ver é a principal vilã no que diz respeito a qualidade na Administração Pública e atendimento nos serviços Públicos, além da desmotivação do funcionário. Neste contexto, somos de opinião que uma das principais causas na falta de estabilidade no cargo em comissão de serviço é a pressão política e concomitantemente demissões ou exonerações infundadas. A Bajulação exerce aqui uma relação, sendo que em muitos casos o funcionário bajulador desempenha um papel desestabilizador, ao levar diante do chefe, notícias falsas contra os

³¹ Ana Fernanda NEVES, Op. Cit., p, 536.

A esfera de protecção do trabalhador admite diferentes regimes laborais ao nível das condições de segurança e estabilidade, em função da natureza e tipo de vínculos. As causas e o regime de cessação da relação jurídica de emprego variam consoante as suas modalidades, os trabalhadores nomeados, por exemplo gozam de uma indeterminabilidade e segurança. Com efeito, a relação jurídica de emprego pode cessar, no essencial, por aplicação da sanção disciplinar de demissão ou, durante o período experimental, se o trabalhador não demonstrar um certo nível de desempenho. A suspensão dos correspondentes empregos ou postos de trabalho não é causa extintiva da relação. Ana Fernanda NEVES, o direito da Função., 537.



colegas de serviço e que influenciam em algumas das vezes nas tomadas de decisões boas ou más

É de vital importância que o agente público se sinta seguro para priorizar a prestação de serviço à sociedade e não ao superior hierárquico, por pressão ou visando obter privilégios. A Bajulação merece aqui um realce pois tem servido como interfúgio para a ocupação e permanência de um cargo, visto que vezes há que o Agente Público nomeado ou que queira ser nomeado, não consegue assessorar o titular do poder com verdade, sob pena de ser exonerado;

A estabilidade também protege a sociedade, sendo certo que impede a descontinuidade dos serviços públicos, além de impedir que os órgãos da Administração Pública sejam usados como cabides de emprego e sejam práticas de nepotismo, bajulação e clientelismo;

Ainda na mesma senda, deve-se salientar que a Estabilidade em cargo em comissão de serviço, o gestor público, deverá agir apenas em função do primado da lei, praticando os actos administrativos que lhe couberem. Dai que a estabilidade deve ser genericamente qualificada como um ponto assente na garantia de um serviço público de qualidade;

Só existe Estado Democrático de Direito se, ao mudarem aos agentes públicos administrativos possuem garantias para exercer com imparcialidade a sua função Pública. Se assim, não for, tais agentes não estão sujeitos à vontade da lei e, sim à vontade e caprichos de cada gestor publico que assumo o poder;

Urge a necessidade de frisar, um outro aspecto relevante que não é bem compreendido pela sociedade em geral é o facto de que, tradicionalmente cargos de chefia e de direcção na Administração Pública são, em sua maioria, ocupados por estranhos ao quadro de funcionários e nalgumas vezes preferencialmente estes, em detrimento de funcionários do quadro permanente que já trazem alguma experiência inerente a Administração Pública. Ainda que bem-intencionados, muitos podem estar preparados ou despreparados para exercerem a função, mesmo que haja pouca experiência do tracto da coisa pública.

A não estabilidade do agente público tem sido ao nosso ver responsável pela improdutividade e ineficiência no serviço público. A governação por vezes, tem falhado muito mais pela falta de profissionalismo de agentes públicos nomeados. E num país como nosso que



está em fase de consolidação da democracia, a não estabilidade do agente público resulta do medo de exonerações dos que não são da mesma família política. Logo devemos mudar este paradigma, caso contrário, em cada eleição serão substituídos todos os agentes não dóceis ao grupo político vitorioso.

Assim, para encontrar os meandros e os respectivos mecanismos de que Administração Pública pode socorrer-se de modo a por termo a bajulação nos cargos de comissão de serviço na Administração Pública:

- O titular prudente com poder de nomear e exonerar deve escolher no seu Estado de mandato pessoas sensatas que serão as únicas às quais concederá liberdade de dizer a verdade, mas tão-somente a verdade acerca do que lhe perguntar e não outras coisas;
- Essas pessoas escolhidas, ou seja, este agente público só pode dizer a verdade unicamente a verdade sobre as questões colocadas ao titular com poder de nomear ou exonerar, mas este deve interrogá-los acerca de tudo;
- Ouvir as suas opiniões e depois decidir baseada nelas, mas por si e à sua maneira. Um chefe deve sempre aconselhar-se, mas que a sua decisão possa proceder com base a sua inteligência;
- É preciso criar um ambiente de oportunidades iguais entre angolanos para que possam ocupar com mérito em cada posto de trabalho e cargo disponível. A vantagem é que o indivíduo que ascende por mérito é livre para defender as suas ideias e qualidade do seu trabalho e sem dívida de gratidão.

Com isto, estamos em altura de responder se há relação que possa ser estabelecida entre falta de estabilidade em cargos em comissão de serviços e a bajulação ou culto de personalidade ao órgão que proferiu a nomeação?

Somos de opinião que existe sim, uma relação entre falta de estabilidade e a Bajulação, isto porque:

- ✓ Muitos actos de exonerações e nomeações, em que por vezes, substituem um grupo de agentes públicos, por outros que por vezes não têm nenhuma valência técnicas ou

profissional e que não acrescentam valor para órgão em causa, são feitas pela entidade que procedeu à exoneração e ou nomeação com base à péssimos conselhos e pareceres dados na maioria das vezes pelos Bajuladores;

- ✓ Exonerações feitas sempre sem aviso prévio, ou seja, sem notificação, por conveniência e por arbitrariedade sem avaliação sincera e honesta de desempenho dos agentes nomeados em comissão de serviço. Sem mais nem menos são exonerados, às vezes durante as férias ou em missão de serviço, violando a Lei n.º 3/10 de 29 de Março³² no seu art.º 16.º al b), que dispõe notificação antecipada da cessação do cargo;
- ✓ O Facto da Lei conferir a prerrogativa de nomear e exonerar, tem dado aos muitos titulares o não acatamento de críticas.

³² Lei n.º 3/10 de 29 de Março, *Lei da Probidade Publica*



Conclusão

Em face do exposto, articulam-se as seguintes conclusões:

1. A comissão de serviço é uma função desempenhada, por tempo determinado por funcionários dos quadros ou pessoas a eles estranhos. No caso particular de Angola as pessoas nomeadas em comissão de serviço dada a sua natureza complexa têm sido por conveniência de serviços da inteira confiança do titular do sector de trabalho a proferir tal acto;
2. Com relação à estabilidade, os trabalhadores da Administração Pública e demais agente do Estado e de outras entidades Públicas não podem ser prejudicados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos, designadamente por opção partidária,³³ nos termos do n.º 2 do art 53.º da CRA. No entanto, o empregado publico actua, na prossecução das suas atribuições, de acordo com as políticas governamentais para cuja definição e execução contribui na qual participa. Assim evita-se que Administração Pública seja usada como uma porta para alcançar benesses com facilidade, ou seja usada como cabide de empregos e favores políticos;
3. O presidente João Lourenço, há um ano atrás no congresso do MPLA, disse que eu cito, temos todos consciências que só construiremos um futuro melhor se houver a coragem de realmente corrigir o que esta mal e melhorar que esta bem. Os males a corrigir e combater são a corrupção, o nepotismo, bajulação e a impunidade, fim de citação, no nosso entendimento, um dos grandes males que corroeu a moral, a ética social em Angola foi ter-se institucionalizado a cultura da bajulação, através desta cultura desta bajulação o país desandou e as consequências, apesar de estarem evidentes, são incalculáveis;
4. Não se deve exonerar um chefe de família, um quadro formado, um cidadão nacional, sem aviso prévio é preciso chama-los tal como o titular chama antes de o nomear, explicar o motivo da sua exoneração. É assim que se deve fazer com elegância e com a moral, os cidadãos Angolano devem ser respeitados;

³³ Ana Fernanda NEVES, Op. Cit., p. 535.



5. Não há como melhorar os níveis de competência e valorizar o mérito, enquanto persistirem os perversos critérios de nomeação, que em vez de dar oportunidades iguais, seleccionam em função dos interesses de quem nomeia. Tanto na Administração Pública como nas diferentes formas de preenchimentos de vagas previstos na legislação, o critério central tem de passar a ser o mérito e o concurso público.

Sumbe, aos 22 de Maio de 2022

Modesto Silva



Dedicatória

Dedico este artigo científico aos agentes públicos, que foram vítimas destas práticas de exonerações repentinas sem aviso prévio, por causa da bajulação e o culto de personalidade.

Agradecimento

Estou muito grato a todos os meus familiares pelo incentivo recebido ao longo destes anos.

À minha família conjugal, agradeço o tempo e o sorriso que me dedicaram e especialmente sua generosidade, apoio e compreensão.

Ao meu pai Oliveira Kapata e à minha mãe Francisca da Silva, obrigado pelo amor, alegria e atenção sem reservas.

O meu profundo agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização deste artigo.

Bibliografia

Legislação

- REPÚBLICA DE ANGOLA, Constituição, Imprensa Nacional-E.P., Luanda, 2021
- Lei n.º3/10 de 29 de Março, da Assembleia Nacional: da probidade Pública;
- Lei n.º17/90, de 29 de Outubro, da Assembleia do povo: que estabelece os princípios a observar na Administração Pública Angolana;
- Lei n.º2/91 (procede alguns ajustamentos no aparelho central do Estado);
- Decreto n.º15/91 (sobre o horário de trabalho);
- Decreto n.º 104/11 de 23 de Maio, que estabelece os princípios gerais sobre o recrutamento e selecção de candidatos na administração Pública;
- Decreto n.º22/91 (regime disciplinares dos funcionários públicos e agentes administrativos);
- Decreto n.º 24/91, de 29 de Junho, do Conselho de Ministros: que estabelece os princípios gerais da estruturação das carreiras na função Pública;
- Decreto n.º33/91, de 26 de Junho, do Conselho de Ministros: que estabelece o regime disciplinar dos funcionários Públicos e agentes Administrativos;
- Decreto n.º25/91, de 29 de Junho, Conselho de Ministros: que estabelece a relação jurídica de emprego na administração Pública Angolana;
- Decreto n.º6/08 de 10 de Abril, do Conselho de Ministro: que admite a título excepcional a contratação de cidadão nacionais com mais de 35 anos de idade cujas qualificações académicas e profissionais adquiridas no país ou no estrangeiro satisfaçam a demanda do sector publico;

Livros

- Carlos FEIJÓ e Cremildo PACA, *Direito Administrativo e Organização Administrativa*, Vol. I, 1.ª ed, Tipografia Guerra, Viseu 2005.
- Cláudia NUNES, *O contrato de trabalho em função pública face a lei geral do trabalho*. I Edição, Coimbra, 2014.
- Eduardo SANTOS, *A relação Jurídica de emprego pública em especial e o caso trabalhadores dos impostos*, s/edição, s/editora, tese de mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa faculdade de Lisboa 2011, p.70
- Fernanda OLIVEIRA e José DIAS, *Noções Fundamentais de Direito Administrativo*, 4ª ed, Almedina, Coimbra, 2016.
- Francisco PIMENTAL, *Direitos e Deveres dos Trabalhadores da Administração Pública –na relação jurídica de emprego publico*, Editora Almedina, pré-impressão. Lisboa, 2011.
- João CAUPERS, *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*, Almedina editora. Coimbra, 1985.
- Maria RAMALHA, *Insegurança ou diminuição no emprego? O caso Português, in estudo de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina Editora, Coimbra, 2003, p. 101.
- Maria Sylvia Zanella Di PIETRO, *Direito Administrativo*, 12 ed, São Paulo Atlas, 2000.



Miguel PIRES, *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública – como e em que termos são lícitos os denominados despedimentos na função Pública, pré-impressão*, editora Almedina, Coimbra, 2013.

Paulo CAMOANE, *Aplicação da Lei de Trabalho nas Relações de Emprego Público*, editora Almedina, Lisboa, 2007.

Artigos extraídos da internet

Acórdão do TC 4/2003 disponível in http://www.pgdlisboa.pt/cest_busca.php?buscajur=&nid=2485 print

António, P.R. A reforma administrativa em Angola: retrospectiva e perspectivas. In: Congresso Internacional del CLAD sobre a reforma del Estado y de la Administración Pública, IX. Madrid, España, 2,5 Novembro. 2004;

Diamantino ALMEIDA, *a extinção da relação jurídico-laboral por inadaptação do trabalhador na Administração Pública Angolana*, Lisboa, 2019

Fernanda MARINELA, *agentes públicos*. www.marinela.ma-contato@marinela.ma
<https://conceito.De/bajulação>. 1 De Novembro de 2013;

Josiel Lopes VALADARES e tal, «*Laços de Família: Análise da Administração Pública numa Perspectiva comparada entre Brasil e Angola*». Disponível em: XXXVI Encontro da ANPAD». Consultado ao 1 de Março de 2022;

Wallace Paiva Martins JUNIOR, *cargo de provimento em comissão de serviço*, Justitia, São Paulo, 68-69 (202/203), já.dez.2011-2012