

preta, encimadas por duas linhas, uma amarela e outra vermelha, simbolizam as cores da bandeira de Timor-Leste.

6. A cor verde predominante no logótipo associa a Tatoli à natureza e às plantas, simboliza a cor natural universal, transmite equilíbrio e harmonia e expressa uma fonte de paz e de reunião de novas forças.
7. A cor dourada que se encontra nos detalhes das letras é a expressão de uma fonte de força e de riqueza, que nunca muda e nunca desaparece, representando o carácter e a identidade da Tatoli como fonte de informação oficial credível e imutável, à semelhança do ouro que nunca perde o seu brilho.
8. A cor branca, que faz o fundo do logótipo da TATOLI, expressa a natureza neutra e imparcial das notícias e informações produzidas pela Agência Noticiosa de Timor-Leste.

DECRETO-LEI N.º 22 /2017

de 24 de Maio

**REGIME DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS
SENIORES
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

A Administração Pública de Timor-Leste ressent-se da falta de instrumentos para atrair e reter nos seus quadros os profissionais mais bem qualificados e de maior experiência.

Em especial, tem-se mostrado difícil o aproveitamento adequado da experiência dos funcionários públicos seniores, entendidos como aqueles que exerceram cargos de direção durante anos e no final da comissão de serviço são pouco aproveitados.

Estes funcionários detêm grande experiência profissional e sólidos conhecimentos sobre o funcionamento da Administração Pública. O Governo entende que é muito importante para a Administração Pública aproveitar estes profissionais experientes de forma a evitar que se afastem da Função Pública em busca de melhores condições de trabalho no sector privado.

O Governo preocupa-se ainda com o crescimento da assistência técnica, cujo pessoal colabora com a Administração Pública apenas transitoriamente. Com a constituição de um regime para profissionais seniores abre-se a possibilidade de manter estes técnicos qualificados na Administração Pública num regime de natureza permanente.

Assim, o presente decreto-lei introduz uma carreira específica na Função Pública, preferencialmente para funcionários cujas competências e experiência os qualificam como profissionais seniores, que, em consequência, passam a integrar um quadro próprio. Estes funcionários, inicialmente ligados à Comissão da Função Pública, serão colocados em diferentes instituições por períodos limitados de tempo para atender a projetos e necessidades especiais em cada ministério, evidentemente conforme a manifestação da conveniência pelas linhas ministeriais.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1, e n.º 3, do artigo 115.º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1º

Objecto

1. O presente decreto-lei cria a carreira dos Profissionais Seniores na Administração Pública.
2. O pessoal integrado na carreira está sujeito ao regime jurídico aplicável aos funcionários públicos assim definido pela Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública), alterada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de Julho, acrescido das especificidades constantes do presente diploma.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O presente diploma é aplicável aos funcionários públicos que integram a carreira de Profissionais Seniores na Administração Pública.

Artigo 3º

Conteúdo funcional

1. Os Profissionais Seniores na Administração Pública constituem uma carreira transversal, interministerial e pluridisciplinar, formada por profissionais com perfil tanto generalista como especialista, e de alta qualificação, que têm por finalidade desempenhar atividades técnico-especializadas, bem como de direção, consultoria, formação, desenvolvimento e avaliação de políticas públicas.
2. Além do desempenho das funções referidas no número anterior, podem ainda ser selecionados para o exercício em comissão de serviço de cargos de direção na administração direta e indireta do Estado.

Artigo 4º

Competência genérica

Compete aos Profissionais Seniores na Administração Pública:

- a) Formular políticas e estratégias de alto nível na Administração Pública, nos termos e limites superiormente determinados;
- b) Desempenhar funções complexas e técnico-especializadas de consultoria, investigação, estudo, concepção e

adaptação de métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado;

- c) Exercer funções de formador em ações de formação profissional no âmbito da Administração Pública.

Artigo 5º
Ingresso

1. Como parte de um processo de seleção por mérito, o ingresso na carreira é precedido de concurso de prestação de provas, análise curricular, entrevista profissional e de estágio.
2. O ingresso na carreira faz-se exclusivamente por concurso e no 1º escalão de cada grau.

Artigo 6º
Requisitos de admissão

1. Os requisitos de ingresso na carreira são os previstos no Estatuto da Função Pública, acrescidos das habilitações, conhecimentos e experiência especialmente determinadas pelo anexo I deste decreto-lei.
2. Nos concursos de ingresso na carreira de Profissionais Seniores têm preferência os candidatos originários da Função Pública, sobre os candidatos externos.
3. Exige-se do candidato experiência anterior em cargo de gestão.
4. O candidato que seja funcionário público ou agente da Administração Pública não será admitido se:
 - a) Na última avaliação de desempenho obteve menção inferior a bom;
 - b) Recebeu pena disciplinar de suspensão ou mais grave nos últimos três anos;
5. Não será admitido na carreira aquele que tenha sido condenado por crime doloso por sentença transitada em julgado, enquanto não for reabilitado.

Artigo 7º
Domínio de línguas

Para além dos requisitos e habilitações requeridas, exige-se do candidato à carreira de Profissional Sénior na Administração Pública o domínio de ambas as línguas oficiais e conhecimentos de Língua Inglesa.

Artigo 8º
Concurso de ingresso

O concurso de ingresso é realizado por um painel de seleção nomeado pela Comissão da Função Pública e que deve ser composto de personalidades nacionais e internacionais de reconhecida reputação e competência profissional.

Artigo 9º
Permanência na carreira

1. A permanência na carreira de Profissional Senior depende do resultado da avaliação anual de desempenho.

2. O Profissional Sénior que na avaliação de desempenho anual obtenha menção inferior a “bom” regressa à carreira de origem, se anteriormente já detinha a condição de funcionário público.
3. O Profissional Sénior que anteriormente não detinha a condição de funcionário público e na avaliação de desempenho anual obtiver menção inferior a “bom”, é dispensado por inadequação.

Artigo 10.º
Estrutura

A carreira de Profissional Senior na Administração Pública constitui um quadro único e desenvolve-se por graus e escalões, aos quais correspondem as funções genericamente descritas no anexo I do presente Decreto-Lei.

Artigo 11º
Promoção e Progressão

1. O desenvolvimento na carreira faz-se por promoção e progressão.
2. A promoção consiste na mudança de grau para o grau imediatamente superior e depende de concurso e existência de vaga.
3. A progressão consiste na mudança de escalão remuneratório, dependendo do tempo de permanência no escalão imediatamente anterior e da avaliação de desempenho, nos termos da lei geral.

Artigo 12º
Mapas de vagas e pessoal

1. Os mapas de vagas e pessoal da carreira de Profissional Senior na Administração Pública é submetido ao Conselho de Ministros pela Comissão da Função Pública por ocasião da discussão da proposta do Orçamento Geral do Estado.
2. O número de profissionais seniores não pode exceder 10% do total do número de cargos de diretor-geral, inspetor-geral ou equiparado, na Função Pública.

Artigo 13º
Colocação e movimentação de pessoal

1. Os Profissionais Seniores na Administração Pública integram o quadro do Secretariado da Comissão da Função Pública e são colocados nas instituições da administração direta e indireta do Estado, atendendo ao interesse destas, por um período de até 4 anos, renovável uma única vez.
2. Findo o prazo estabelecido no número anterior, o Profissional Sénior deve ser movimentado para instituição diversa daquela que serviu no último período.

Artigo 14º
Remuneração

1. A remuneração mensal dos integrantes da carreira de

Profissional Sénior na Administração Pública é a prevista no Anexo II do presente decreto-lei.

2. O exercício de cargo de direção pelo Profissional Sénior na Administração Pública implica no acréscimo à sua remuneração do suplemento de direção e chefia, previsto no Regime dos Cargos de Direção e Chefia da Administração Pública.
3. Aplica-se aos integrantes da carreira as disposições do Regime dos Suplementos Remuneratórios da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 20/2010, de 1 de Dezembro.

Artigo 15º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros, em 6 de janeiro de 2017.

O Primeiro-Ministro,

Dr. Rui Maria de Araújo

A Ministra das Finanças,

Santina Cardoso

Publique-se.

O Presidente da República

Taur Matan Ruak

ANEXO I
Requisitos e breve descrição funcional

Categoria	Complexidade das responsabilidades constantes da descrição das funções	Qualificação académica e experiência profissional
Profissional Sénior Grau A	- Formulação de políticas e estratégias de alto nível na Administração Pública - Apoio direto a contrapartes em nível estratégico (membros do Governo e diretores-gerais)	Mestrado e/ou experiência profissional relevante mínima de 15 anos
Profissional Sénior Grau B	- Aconselhamento técnico no desenvolvimento de políticas públicas - Coordenação de grupos de trabalho para o desenvolvimento de políticas públicas - Formação de pessoal em ações de capacitação técnico-profissional	Licenciatura e/ou experiência profissional relevante mínima de 10 anos

ANEXO II
Tabela de vencimentos

Categoria	Grau	Escala e Remuneração				
		1º	2º	3º	4º	5º
Profissionais Seniores na Administração Pública	A	1300	1350	1400	1450	1500
	B	1100	1150	1200	1250	1300

RESOLUÇÃO DO GOVERNO Nº 26/2017

de 24 de Maio

**EFFECTIVO ANUAL A INCORPORAR NAS
FALINTIL – FORÇAS DE DEFESA DE TIMOR-LESTE**

As orientações estratégicas para o desenvolvimento das FALINTIL – Forças de Defesa de Timor-Leste (F-FDTL) estabelecem o referencial para o recrutamento de recursos humanos a incorporar anualmente.

A integração de efectivos nas F-FDTL é regulada pela Lei nº 16/2008 de 24 de Dezembro (Primeira alteração da Lei do Serviço Militar) que altera e republica a Lei nº 3/2007, de 28 de Fevereiro (Lei do Serviço Militar) e ainda pelo Decreto-Lei nº 7/2016 de 20 de Abril (Regulamentação da Lei do Serviço Militar) que altera e republica o Decreto-Lei nº 17/2009 de 8 de Abril, onde se estabelece o seu carácter universal, na fase de recenseamento, recaindo essa obrigação sobre todos os cidadãos timorenses, homens ou mulheres, dos 18 aos 30 anos, dando-se no entanto preferência ao preenchimento das vagas por aqueles que se voluntariarem para o cumprimento do serviço militar.

Considerando que as FALINTIL-FDTL se encontram em fase de reorganização e desenvolvimento para cumprir os objectivos estabelecidos nas orientações estratégicas (FORÇA 2020), entretanto alterado de 3000 para 3600 efectivos até ao ano de 2020, por força da Resolução do Governo nº 28/2011 de 28 de Setembro;

A capacidade de gerar recursos humanos qualificados pelas Forças Armadas, actualmente, não pode exceder duas incorporações de 300 (trezentos) homens/mulheres por ano;