# Relatório Anual de 2018

Março 2019

#### Título

Relatório Anual de Atividades - 2018

#### Autor

Comissão da Função Pública (CFP)

Layout

Lorga dos Santos

#### Edição e direitos de autor

Comissão da Função Pública

2.ª edição, março de 2019 ® Comissão da Função Pública

Publicação do Relatório Anual da CFP relativo às atividades desenvolvidas ao longo do ano de 2018 e a apresentar ao Parlamento Nacional para submissão ao Plenário (cf. Lei nº.7/2009, de 15 de julho, artigo 21.º). Todos os direitos reservados. É expressamente proibida a reprodução, integral ou parcial, do texto, gráficos, quadros e/ou imagens sem autorização escrita por parte da CFP e sem citação da fonte. A versão portuguesa desta obra foi escrita ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico.

#### Tiragem

60 exemplares

#### Composição e acabamento

Secretariado da CFP Execução gráfica Sylvia Print Shop

Comissão da Função Pública

Avenida Mártires da Pátria, Dili – Timor-Leste

Tel.: +670 333 90 90 Fax: +670 331 01 22 www.cfp.gov.tl

#### Prefácio

# Mensagem do Presidente da CFP

É para mim um enorme prazer ter concluído com a elaboração e a apresentação deste Relatório Anual da CFP de 2018. A sua elaboração passou por quatro etapas principais: a definição da sua estrutura, coleção das informações como contéudo à sua estrutura, apreciação preliminar dos comissários, a consolidação, antes da sua apreciação e aprovação final pela CFP como relatório final.

Destaca-se aqui que este foi o resultado de uma conjugação de esforços e sinergias de todos os responsáveis, o que evidencia o espírito de serviço da equipa, partindo das direções, da equipa técnica e equipa da consolidação do relatório, dirigida diretamente pelo Presidente da CFP, durante duas semanas de trabalho. Por este facto, gostaria de agradecer e congratular a todos os responsáveis, em especial a equipa de consolidação do relatório (Noy, Mize e João Corte Real), pela conclusão deste Relatório Anual da CFP de 2018.

O presente relatório anual apresenta não só as realizações das prioridades da CFP (segundo mandato), as atividades e os resultados obtidos da força de trabalho que integram nesta instituição (CFP). Também refere a todas as atividades de natureza transversal inerentes à Gestão de Recursos Humanos e que abrange todas as instituições do Estado e agências autônomas, à luz das visões estruturantes e do Plano Estratégico da CFP, e em alinhamento às polticas do Governo (orçamento por programa - UPMA), bem como o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional.

O ano de 2018 foi um ano destacado de eleições antecipadas, mudanças de Governo e também impasse político, o que gerou anomalias conjunturais e que afetaram, em certo grau, a não-realização de algumas prioridades da CFP. Porém, a CFP conseguiu executar a maioria das suas prioridades, programas, subprogramas e actividades (com certos ajustamentos), conforme o Plano de Ação Anual do ano transacto.

Tudo isto resultou de facto, mais uma vez, do espírito de trabalho em equipa que conseguimos imbuir, e que viabilizou o sucesso na realização das prioridades, ações e atividades rotineiras do Secretariado, de acordo com as políticas do II Mandato da CFP; bem ainda de colaborações e apoios obtidos, tanto moral, político, financeiro como logístico, de altas entidades relevantes do Estado.

Assim, gostaria de agradecer e congratular a equipa de serviço da CFP, e a toda a Função Pública, pelos resultados alcançados durante o ano de 2018.

Em nome da CFP, queria agradecer todas as colaborações, assistências, cooperações e apoios dados por S. Ex<sup>a</sup>. o Sr. Primeiro-Ministro da RDTL e Ilustres Membros do Governo, tanto do VII Governo Constitucional, quanto do VIII Governo Constitucional, bem como as seguintes entidades:

- o Parlamento Nacional de Timor-Leste em particular à Comissão A;
- o Governo Australiano, através da AusAid DFAT;
- o Governo Vitória Austrália
- o Instituto Nacional da Administração de Portugal (INA);
- o Governo da República da Indonésia;
- o Representante da *UN Women* em Timor-Leste
- o Parceiros internacionais e Organizações Não Governamentais

Gostaria ainda de deixar o meu agradecimento a todas as entidades da ordem burocrática, os dirigentes máximos, os funcionários e agentes da Administração Pública pelo espírito colaborativo e pelo desempenho demonstrados, com o que suportaram o andamento do serviço da Função Pública.

E por último e para a todos os interessados, a CFP está sempre disposta a ouvir e receber quaisquer sugestões ao melhoramento do conteúdo deste relatório anual.

Bem hajam todos!

Março de 2019

#### Faustino Cardoso Gomes

Presidente da CFP-II Mandato

# Acrónimos e Abreviaturas

ADN	Agência de Desenvolvimento Nacional
ANAAA	Agencia Nacional para Avaliação Acreditação Academica-ANAAA
AANAATL	Administração de Aeroporto e Navegação Aerea de Timor-Leste
ACCTL	Autoridade Aviação de Timor-Leste
ASEAN	Organização das Nações do Sudeste Asiático
CAC	Comissão Anti-Corrupção
CAFI	Comissão Aprovisionamento dos Fundos Infraestruturas
CFP	Comissão da Função Pública
PDHJ	Provedoria dos Direitos Humanos e Justiça
CNFP	Centro Nacional de Formação Profissional
CNIC	Centro Nacional de Investigação Científica
CDPFP	Comissão de Distinções e Prémios na Função Pública
DAC	Departamento de Aprovisionamento e Contratos
DANC	Departamento de Avaliação de Necessidades de Capacitação
DCFT	Departamento do Controlo da Força de Trabalho
DCIRH	Departamento de Coordenação Interinstitucional de Recursos Humanos
DFD	Departamento de Formação e Desenvolvimento
DI	Departamento de Investigação e Procedimento Administrativo
DDI	Departamento de Disseminação de Informação
DDMBD	Departamento de Desenvolviemento e Manutenção de Base de Dados de Pessoal
DEPD	Departamento de Ética, Prevenção e Disseminação
DDMBDFP	Departamento de Desenvolvimento e Manutenção da Base de Dados da Função Pública
DLP	Departamento de Logística e Património
DPSV	Departamento de Processamento de Salários e Vencimentos
DPR	Departamento de Pensões e Reforma
DFAT	Department of Foreing Affairs and Trade
DIT	Dili Institute of Technology
DMEI	Departamento de Tecnologia da Informação e Manutenção de Redes
DM	Diretor Municipal
DNAG	Direção Nacional de Administração Geral
DNFTMFP	Direção Nacional da Força de Trabalho e Mobilidade na Função Pública
DNPE	Direção Nacional do Património do Estado do MPF
DNFD	Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento
DNEDPA	Direção Nacional de Ética, Disciplina e Procedimento Administrativo
DNGDPVR	Direção Nacional de Gestão de Dados e Processamento
D 0 III	de Vencimentos, Pensões e Reforma
DOT	Dotação Orçamento Temporário
DPIF	Departamento de Planeamento Interno e Finanças
DRSNP	Departamento de Recrutamento, Seleção, Nomeação e Promoção
	1

Relatório Anual de 2018

DRHS Departamento de Recursos Humanos do Secreta DPSCPP Departamento de Processamento do Salário e Co Pessoal	
*	ontrolo de Pagamento de
ressoai	
DTIMD Departemento de Tecnologio de Informação e N	Manutanaão da Dadas
<b>DTIMR</b> Departamento de Tecnologia da Informação e M <b>FALINTIL</b> Forcas Armadas de Libertação e Independência	
3,00	de l'imor-Leste
FMIS Financial Management Information System	
GIA Gabinete de Inspeção e Auditoria	
GAPC Gabinete de Apoio ao Presidente e Comissários	
GASE Gabinete de Apoio ao Secretário Executivo	
GRP-FMIS Government Resource Planning	
IADE Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empres	arial
IGE Inspeção-Geral do Estado	
INA Instituto Nacional de Administrração	
INAP Instituto Nacional de Administração Pública	
IOB Institute of Business	
IPB Bogor Institut Pertanian Bogor	
ISC Instituto Superior Cristal	
JU,S Jurídico Social	
MAE Ministério da Administração Estatal	
MAP Ministério da Agricultura e Pescas	
MCIA Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente	
MD Ministério da Defesa	
MEJD Ministério da Educação Juventude e Desporto	
MPF Ministério Plano e Finanças	
MJ Ministério da Justiça	
MNEC Ministério dos Negócios Estrangeiros e Coopera	ação
MoU Memorandum of Understanding (Memorando d	le Entendimento)
MPRM Ministério do Petróleo e Recursos Minerais	
MS Ministério da Saúde	
MSSI Ministério da Solidariedade Social e Inclusão	
MT Ministério do Turismo	
MOPTC Ministério das Obras Públicas, Transportes e Co	omunicações
ODS Objetivo de Desenvolvimento Sustentável	
OGE Orçamento Geral do Estado	
PCM Presidência do Conselho de Ministros	
PSIC Policia Científica de Investigação e Criminal	
RAEA Regime de Assistência ao Estudo Académico	
RAEOA Região Administrativa Especial Oe-cusse, Amb	eno
<b>RDTL</b> República Democrática de Timor-Leste	
<b>RTTL,ep</b> Rádio e Televisão de Timor-Leste Empresa Púb	olica
<b>RFB</b> República Federativa do Brasil	
SECOMS Secretaria de Estado da Comunicação Social	
SEFI Secretaria de Estado para o Fortalecimento Insti	itucional
SEAPSEM Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção S	
SEJD Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto	0

SEPFOPE	Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego
SEIGIS/SEII	Secretaria de Estado de Igualdade de Género e Inclusão Social
SMBMI	Secção de Manutenção de Bens Móveis e Imóveis
SIGAP/	Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública
PMIS	Personnel Management Information System
UNDIL	Universidade de Dili
UNPAD	Universitas Padjadjaran Bandung
Bandung	Oniversitas Paujaujaran Bandung
UNPAZ	Universidade da Paz
UPCS	Unidade de Protocolo e Comunicação Social
UJ	Unidade Jurídica
UPPOFP	Unidade de Pesquisa, Planeamento e Observação da Função Pública
UNTL	Universidade Nacional de Timor Lorosa'e
UPMA	Unidade Planeamento, Monitorização e Avaliação
URD	User Requirement Document

# Glossário

Palavras	Definição
Administração Pública	Conjunto de estruturas estatais, agentes públicos e serviços prestados pelo Estado que atendem as demandas da sociedade em áreas de interesse coletivo, tais como educação, saúde e segurança. Conjunto das funções relacionadas com a gestão pública
Administração	Ação de administrar, de dirigir os negócios públicos ou privados, de gerir bens: Governo, gestão dos negócios públicos. Corpo administrativo que tem a seu cargo a administração pública: a administração do Estado.
Aposentação	Consiste na cessação do exercício de funções, com a consequente atribuição de uma prestação pecuniária mensal vitalícia, designada por pensão.
Aposentação obrigatória	É a aposentação resultante diretamente da lei (ex.: limite de idade) ou de iniciativa (ex.: incapacidade) ou decisão (ex.: aposentação compulsiva) da entidade em que o subscritor exerce funções.
Aposentação voluntária	É a aposentação requerida pelo subscritor ou ex-subscritor.
Avaliação de desempenho	A avaliação de desempenho é uma ferramenta da gestão de pessoas que visa analisar o desempenho individual ou de um grupo de funcionários numa determinada Instituição. É um processo de identificação, diagnóstico e análise do comportamento de um colaborador durante um certo intervalo de tempo, analisando sua postura profissional, seu conhecimento técnico, a sua relação com os parceiros de trabalho, entre outros fatores.
Agraciar	Ação de atribuir honra ou gratificação; recompensar.
Adiantamento	Ato ou efeito de adiantar; pagamento antecipado a fim de cobrir as necessidades eventuais
Atividade urgente	Atividade que surge com caráter urgente e de resolução imediata; atividade que não dá para se adiar e que se deve resolver com rapidez.
Ano fiscal	É período de tempo em que são apuradas as contas do exercício e aferidas as obrigações fiscais; Ano financeiro que se inicia no dia 1 de janeiro e termina no dia 31 de dezembro;
Assédio sexual	Conjunto de atos ou ditos com intenções sexuais, geralmente levado a cabo por alguém que se encontra em posição (hierárquica, social, económica, etc.) privilegiada (ex.: o professor foi acusado de assédio sexual).
Antiguidade	O tempo antigo; Qualidade de antigo; Os antigos; A ordem da inscrição; Objeto antigo.
Bens e Serviços	È uma categoria do Orçamento Geral do Estado; tudo o que tem utilidade, podendo ele próprio ou o serviço prestado, suprir uma necessidade.
Certame	Concurso científico, literário; discussão.
Competência	Atribuição, jurídica ou consuetudinária, de desempenhar certos encargos ou de apreciar ou julgar determinados assuntos: competência de um tribunal; Capacidade decorrente de profundo conhecimento que alguém tem sobre um assunto: recorrer à

	competência de um especialista.
	Que foi alvo de alguma conceituação; sobre o qual se definiu
Conceituado	algum conceito; julgado ou avaliado. Que possui uma boa reputação; sobre o qual se tem uma boa impressão: livro bem-
	conceituado.
Capital Menor	É uma categoria do OGE e é alocado para aquisição de bens e móveis de uma Instituição.
	Mobilidade funcional. Ao funcionário público nomeado para cargo
	de direção ou chefia é garantido o direito à transferência, requisição
	ou destacamento para o órgão ou serviço da Administração Pública que o selecionou para o fim de ser nomeado em comissão de
	serviço, independentemente da carreira a que pertence.
	Entende-se por requisição e destacamento o exercício, por funcionário público, de funções nas instituições do Estado
	ou fora do aparelho do Estado, mas no interesse do Estado, a título
Destacamento	transitório, em serviço ou organismo diferente daquele a que o funcionário pertence, sendo os encargos suportados pelo serviço do
	destino, no caso de requisição, ou pelo serviço de origem, no caso
	de destacamento.
	2 – A requisição e o destacamento têm, em regra, duração até dois anos, podendo esta ser prorrogada por motivos devidamente
	justificados e aceites.
	3 - O tempo de serviço prestado na situação de requisição ou destacamento conta para todos os efeitos legais.
Distinção	Ação ou efeito de se distinguir; ato de distinguir. Comportamento
	honesto e correto. Em que há prémio; condecoração. Comunicação - Identificação do problema em questão; instrumento
Diagnóstico	de planeamento que tem como objetivo analisar e identificar as
	necessidades da organização.  Caraterística de algo ou alguém que revela senso de justiça,
Equidade	imparcialidade, isenção e neutralidade; Disposição para reconhecer
	a imparcialidade do direito de cada indivíduo. É o montante do orçamento que cada Instituição recebe a fim de
Envelope Fiscal:	cobrir as atividades de acordo com as prioridades definidas para um
_	ano.
Incremental	Relativo a incremento, ato ou efeito de desenvolver ou aumentar alguma coisa. Que visa aprimorar gradualmente, em etapas:
	mudança incremental, atualização incremental.
	Ação de induzir; instigação. Raciocínio que vai do particular ao geral de Curso obrigatório para os recéns recrutado ( <i>pemutihan</i> ) –
Indução	veja o Decreto-Lei nº.38/2012, de 1 de agosto, "Regime da
	Formação e Desenvolvimento da Função Pública"
	É uma formação obrigatória realizada de forma simplificada – com duração de 3 dias, geral, envolvendo todas as categorias e graus e
	realizada em todos os Municípios -, aos funcionários recrutados
Indução simplificada	desde o ano 2013 até 2015, os quais, devido às várias razões, ainda não conseguiram participar na indução obrigatória de acordo com o
	Decreto-Lei nº. 38/2012, de 1 de agosto, "Regime da Formação e
Y 10 1	Desenvolvimento da Função Pública"  Tarefa ou encargo; obrigação ou missão que se atribui ou se
Incumbência	oferece a alguém.
Interação	Influência recíproca: a interação da teoria e da prática; contato

Imparcialidade Imparcialidade Imparcialidade Imparcialidade Imparcialidade Imparcialidade Imparcialidade Isenção; qualidade da pessoa que não toma partido numa situação. Isenção; qualidade da pessoa que não é parcial: a imparcialidade da lei.  Caminho que se anda num dia ou mais; Viagem (por terra). Louvor é o ato de enaltecer e glorificar algo ou alguma coisa; exaltar a ação de alguém.  É para indicar o numero, a categoria, o grau, o sexo, a forca de trabalho atual e também para destacar os que assumem o cargo da direção e chefia de uma instituição e demonstrar a vaga que precisa para preencher segundo as necessidades dos serviços.  Mérito é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Meritocracia  Mobilidade  Mobilidade  Orçamento  Orçamento  Poupança  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contêm dados relativos a um tema.  Parceria  Petty Cash/Fundo de maneio  Of fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.		entre pessoas que se relacionam ou convivem.
Jornadas  Caminho que se anda num dia ou mais; Viagem (por terra).  Louvor é o ato de enaltecer e glorificar algo ou alguma coisa; exaltar a ação de alguém.  É para indicar o numero, a categoria, o grau, o sexo, a forca de trabalho atual e também para destacar os que assumem o cargo da direção e chefia de uma instituição e demonstrar a vaga que precisa para preencher segundo as necessidades dos serviços.  Mérito é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Meritocracia  Forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Mobilidade  Orçamento  Orçamento  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Poupança  Portefólio  Porpança  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar, tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto antigo a um produto antigo a um produto antigo a um produto novo.	Impanialidada	Equidade; qualidade da pessoa que julga com neutralidade e justiça; característica de quem não toma partido numa situação.
Louvor é o ato de enaltecer e glorificar algo ou alguma coisa; exaltar a ação de alguém.  É para indicar o numero, a categoria, o grau, o sexo, a forca de trabalho atual e também para destacar os que assumem o cargo da direção e chefia de uma instituição e demonstrar a vaga que precisa para preencher segundo as necessidades dos serviços.  Mérito Mérito Julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Meritocracia Forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Qualidade daquilo que se move, do que se consegue movimentar; Aptidão para mudar, para sofier alterações ou mudanças.  Orçamento Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Portefólio Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema. Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  Petty Cash/Fundo de maneio Ofundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal. Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar, tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso. Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto antogo a um produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto antogo a um produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto da paz e, por extensão,	imparciandade	Isenção; qualidade da pessoa que não é parcial: a imparcialidade da lei.
Mapa de Pessoal  Mapa de Pessoal  Mapa de Pessoal  Mérito é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Merito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Meritocracia  Forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Mobilidade  Orçamento  Orçamento  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Poupança  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema. Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto novo.	Jornadas	
trabalho atual e também para destacar os que assumem o cargo da direção e chefia de uma instituição e demonstrar a vaga que precisa para preencher segundo as necessidades dos serviços.  Mérito é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Meritocracia  Forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Qualidade daquilo que se move, do que se consegue movimentar; Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tina sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Louvor	exaltar a ação de alguém.
Mérito  Mérito  Mérito  Mérito  Mérito  Meritoracia  Meritoracia  Mobilidade  Orçamento  Orçamento  Poupança  Portefólio  Parceria  Parceria  Petty Cash/Fundo de maneio  Racionalizar  Reconversão  Mérito  Foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral. Ocasionalmente, o reconhecimento público do mérito é demonstrado através da concessão de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.  Forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Qualidade daquilo que se move, do que se consegue movimentar; Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Economia; ação de poupar, de economizar; moderação de despesas.  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fíque mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Mapa de Pessoal	trabalho atual e também para destacar os que assumem o cargo da direção e chefia de uma instituição e demonstrar a vaga que precisa
realizações alcançadas, em detrimento da posição social.  Qualidade daquilo que se move, do que se consegue movimentar; Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Poupança Economia; ação de poupar, de economizar; moderação de despesas.  Portefólio Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema. Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal. Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso. Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Mérito	de medalhas, condecorações, títulos ou diplomas, para destacar os atos reconhecidos.
Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.  Cálculo dos gastos a fazer com a realização de qualquer obra; cálculo prévio da receita e despesa.  Poupança  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio orresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Meritocracia	
Cálculo prévio da receita e despesa.  Poupança  Portefólio  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Mobilidade	Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.
Portefólio  Parceria  Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.  Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.		cálculo prévio da receita e despesa.
Petty Cash/Fundo de maneio  O fundo de maneio corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.		Conjunto de assuntos; Pasta que contém dados relativos a um tema.
Instituição poder assegurar a sua atividade normal.  Honra atribuída a uma pessoa que se destacou por mérito próprio; Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Racionalizar  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Parceria	com vista à realização de um objetivo comum
Prémio monetário  Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço prestado.  Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada; Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Petty Cash/Fundo de maneio	Instituição poder assegurar a sua atividade normal.
tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.  Ação de transformar uma coisa que tinha sido já transformada;  Reconversão  Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Prémio monetário	Recompensa; compensação recebida em dinheiro por um serviço
<b>Reconversão</b> Adaptação do produto da guerra ao produto da paz e, por extensão, de um produto antigo a um produto novo.	Racionalizar	Tornar racional; fazer com que fique mais reflexivo; Simplificar; tornar um processo de produção mais eficaz e menos dispendioso.
Redução Ação de reduzir: efeito dessa ação: Diminuição de preces	Reconversão	
	Redução	Ação de reduzir; efeito dessa ação; Diminuição de preços.
que já existe.	Reinvenção	
de outra forma: Reformar, Reorganizar.	Reestruturar	
valor que se devia.	Reembolso	•
problema: a resolução da crise; resolução do Governo.	Resolução	
Reintegrar Ato ou efeito de reintegrar: funcionário demitido que obteve reintegração.	Reintegrar	Ato ou efeito de reintegrar: funcionário demitido que obteve reintegração.
	Requisição	O pedido feita por Instituições do Estado de modo a adquirir um funcionário para efetuar o serviço dentro desta instituição (as despesas do salário cabe a responsabilidade da instituição pedinte)

Revisão	Ato ou efeito de rever; Nova análise de uma lei, decreto ou processo, ou da constituição de Estado, para retificar ou anular.
Sustentável	Que se pode sustentar; Que se pode defender; Que tem condições para se manter ou conservar (ex.: desenvolvimento sustentável).
Salários e Vencimentos	É uma categoria do OGE. É o montante definido para pagar o total dos funcionários e agentes da Administração de acordo com Mapa de Pessoal das Instituições do Estado.
Sondagem	Ato ou efeito de sondar, de explorar por meio de uma sonda; pesquisa; Processo de estudo de um mercado ou de uma opinião pública, que consiste em informar a totalidade duma população dos resultados obtidos por intermédio dum pequeno número de pessoas contactadas diretamente, ou depois de reflexão, como representativas do conjunto dessa população; inquérito por sondagem.
Transferência	Ato ou efeito de transferir ou de ser transferido; Passagem ou mudança de alguém de um local para outro; Transmissão de bens, de propriedades ou de direitos a outrem.
Transferências "virement"	Ação ou ato de transferir valores de um item do orçamento para outro item a fim de cobrir pagamento das necessidades das instituições.
Transparência	Preceito através do qual se impõe a administração pública a prestação de contas de suas ações, através da utilização de meios de comunicação; Particularidade do que não possui duplo sentido; que se apresenta com clareza; limpidez.
Visibilidade	Visível; que pode ser visto.

# Índice Geral

Prefácio	
Acrónimos e Abreviaturas	V
Glossário	
Índice de Tabelas	xiv
Índice de Figuras	xvi
Índice de Diagrama	xvi
Sumário Executivo	xviii
PARTE I	1
Introdução	1
Composição da CFP do II Mandato	2
Biografía	
Organograma da CFP	7
Força do Trabalho da CFP	
Enquadramentos Legais, Normativos e Procedimentos	
Visão Estruturante (Os 5 R's e 15 objetivos)	13
Funções e Atribuições	
Competências da Comissão da Função Pública	18
Funcionamento da CFP	18
PARTE II	
REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP DE ACORDO COM AS PRIORIE	DADES
DO II MANDATO	
PRIORIDADES APROVADAS E EM IMPLEMENTAÇÃO (2015-2018)	27
Revisão / Redação dos Quadros Regulatórios da Função Pública	
Reunião Interministerial e Cortesia	
Sistema de Interligação de Base de Dados	
Recrutamento Eletrónico de Pessoal	
Seleção por mérito na Função Pública	40
Avaliação de Desempenho	41
Pesquisa e Desenvolvimento na CFP	42
Dia Nacional da Função Pública	
Promoção do Regime Geral das Carreiras na Administração Pública	45
Regime Contributivo de Segurança Social	
Disseminação dos Quadros Legais, Normativos e Procedimentos na Função Púb	olica 49
Combate e Prevenção ao Assédio Sexual na Função Pública	
Mulher na Função Pública	
Pessoas Portadores de Deficiência na Função Pública	54
Distinções e Prémios na Função Pública	56
REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP SEGUNDO O PAA 2018 e PE CF	
2030	
Pesquisa e Desenvolvimento	
Serviço de assessoria Jurídica.	
Recrutamento, Seleção de Pessoal, Nomeações e Promoções do Pessoal na FP	75
Formação e Desenvolvimento	
Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública (SIGAP)	130
Instauração do Processo Disciplinar	143

Inspeção, Fiscalização e Auditoria	162
Comunicação, Relações Públicas e Protocolo	168
Gestão Orçamental	172
PARTE III	195
Análise Global da Administração Pública de Timor-Leste	195
PARTE IV	212
Oportunidades, Desafios e Estratégias	212
Conclusão	
Recomendações	216
ANEXOS	
Folha Errata & Emendada	228

# Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição dos funcionários permanentes a agentes da Adiministração	8
Tabela 2: Base Legal	12
Tabela 3: Reuniões da CFP	21
Tabela 4: Deslocações da CFP aos Municipios	24
Tabela 5: Reuniões Interministeriais	
Tabela 6: Cooperações efetuadas em 2018	36
Tabela 7:Seminários, formações, ações disseminação e estudo comparativo no exterio	r54
Tabela 8: Estrutura programática do PAA 2018 da CFP	
Tabela 9:Definição de amostras	64
Tabela 10:Categorias das localidades por cada amostra	64
Tabela 11: Distribuição da equipa de acordo com o Municípios e áreas de pesquisas	65
Tabela 12: Atos administrativos emitidos pela CFP em 2018	
Tabela 13: Recrutamento para Promoção Grau:	
Tabela 14: Resultado do recrutamento	77
Tabela 15: Resultado de recrutamento para o Regime Especial	80
Tabela 16: Recrutamento do Regime Especial	
Tabela 17: Seleção por mérito para cargos de Direção e Chefia	81
Tabela 18: Processos concluidos	82
Tabela 19: Mobilidade na Função Pública em 2018	84
Tabela 20: Submissão das fichas da Avaliação de Desempenho das Instituições do Est	ado 85
Tabela 21: As classificações e os valores porcentuais	90
Tabela 22: Classificação da avaliação de desempenho conforme os graus do Regime C	Geral91
Tabela 23: Avaliação de Desempenho do Regime Especial	93
Tabela 24: Progressão de escalão no Regime Geral.	95
Tabela 25: Progressão de escalão no Regime Especial	96
Tabela 26 Progressão dos professores de acordo com municípios, escalão e género	98
Tabela 27: Dados de impressão dos despachos de progressão do Regime Geral em 201	18.100
Tabela 28: Dados de impressão dos despachos de progressão do Regime Especial en	n 2018
100	
Tabela 29: Sumário Geral do Mapa de Pessoal do Regime Especial	103
Tabela 30: Valores do Mapa Pessoal do ano 2017 e valores do SIGAP	105
Tabela 31: Atualização de Mapa de Pessoal do Regime Geral	107
Tabela 32: Atualização de Mapa de Pessoal do Regime Especial	109
Tabela 33: Atualização de Mapa de Pessoal dos 8 Municipios	109
Tabela 34: Atividades do levantamento feitas às 49 Instituições	
Tabela 35: Áreas de formação no país e no exterior	114
Tabela 36: Ações de Formação realizadas no exterior em 2018	
Tabela 37: Licença com vencimento para fins de estudo	120
Tabela 38:Recolha e análise dos dados de avaliação de desempenho do 2017 do SCFI	P123
Tabela 39: Ações de formação realizadas durante o ano de 2018	123
Tabela 40: Formação de Indução dos funcionários recéns ingressados na Função Pública dos funcionarios dos funcionarios dos funcionarios dos funcionarios do funcionario do funcionario do funcionario do funcionario do funcionario do funcionar	ica 124
Tabela 41: Participação dos funcionários do SCFP nas formações realizadas no CEFT	EC124
Tabela 42: Formação sobre procedimento da receção de queixas sobre assédio sexual.	125
Tabela 43: Participação dos funcionários do SCFP nas formaçãoes no estrangeiro	126

XV

Tabela 44: Reuniões do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos	.128
Tabela 45: Distribuição dos números de acordo com a Relação Jurídica de Emprego	.132
Tabela 46: Distribuição dos funcionários a nível municipal e género	.134
Tabela 47: Processamento e pagamento de salários e vencimentos	
Tabela 48: Recomendações feitas durante o ano	
Tabela 49: Requerimentos de Pensão e Reforma apresentados pela Instituições do Estado	
Tabela 50: Processos Provenientes do ano de 2017 e 2016	138
Tabela 51: Decisões emitidas pela MSSI de acordo com a eventualidade, género e institu	
140	iiçuo
Tabela 52: Cancelamento efetuado por tipo de pensão e por género	142
	onte:
Despachos de abertura do processo o ano 2018	
Tabela 54: Casos concluido e penas aplicadas	
Tabela 55: Casos 2017 concluidos em 2018	
Tabela 56: Casos pendentes em 2017 concluidos em 2018 com as respetivas penas apli	adas
153 T. I. 1. 57 T. 4. I	1.5.4
Tabela 57: Total casos pendentes em processo para o ano 2019	
Tabela 58: números dos casos registados e concluídos durante os últimos 4	
Tabela 59: As matérias apresentadas nas disseminações	
Tabela 60: As atividades de disseminação nos municipios	
Tabela 61: Atividades de disseminação nas Instituições de Estado	
Tabela 62: Inspeção Interna relacionada com o programa de disseminação	
Tabela 63: Recomendações feitas relativas a auditoria interna	
Tabela 64: Recomendações no âmbito da investigação preliminar	
Tabela 65: Participação dos funcionários do GIA nas ações de formação	
Tabela 66: Programas televisivos realizados em 2018	.169
Tabela 67: Programas da Rádio efetuado em 2018	.169
Tabela 68: As Companhias fornecedoras de serviços	.174
Tabela 69: companhias contratadas e os seus respetivos de serviços incluindo o valo	
contrato.	
Tabela 70: Novos contratos para fornecimento de serviços durante 7 meses (junl	
dezembro) de 2018	
Tabela 71: processo de aprovisionamento para aquisição e fornecimento dos equipamento	
176	
Tabela 72: Execução do orçamento (Dotação inicial, corrigida e disponível)	179
Tabela 73: Pacote fiscal alocado a CFP em 2018	
Tabela 74:Total orçamento alocado para a CFP em 2018.	
Tabela 75: Execução e porcentagem na categoria de SV	
Tabela 76: Gastos para a rúbrica orçamental CM	
Tabela 77: Demonstração das despesas por atividades	
Tabela 78: Comparação da execução orçamental de quatro anos consecutivos (2015, 2	
2017 e 2018)	101
Tabela 80: Historial Orçamento da CFP 2009 - 2018	
Tabela 81 - Distribuição no. dos funcionários e agentes da Administração, de acordo co	
género e a carreira	
Tabela 82: Distribuição de força de trabalho conforme categoria e grau no Regime Geral	
Tabela 83: Distribuição dos números de acordo com o grau.	.199

Tabela 85: Estrutura etária conforme o género	.200
	.201
Tabela 86: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública	nos
últimos 4 anos.	.203
Tabela 87: ocupantes de Cargos de Direção e Chefia e a composição conforme o género	.205
Tabela 88: números de ocupantes de Cargos de Direção e Chefia nos Regimes Especiais.	.206
Tabela 89: distribuição dos funcionários e agentes nos municípios e RAEOA em 2018	.208
Tabela 90: Evolução da distribuição dos funcionários e agentes da Administração	por
Municípios	.209
•	
Índice de Figuras	
Figura 1: Organograma da CFP.	
Figura 2: Missão, Visão e Valores da Função Pública	
Figura 3: 5R's e 15 Objetivos	14
Figura 4: Definição dos R's	
Figura 5: Principios e finalidades da Reforma	16
Figura 6: As atividades da CFP em imagens	57
Figura 7: As atividades da CFP em imagens.	
Figura 8: As atividades de formação realizadas no ano transato	
Figura 9: As atividades de CFP em imagens.	
Figura 10: Disseminação na nacional e nos municpios	
Figura 11: As atividades da CFP em imagens.	
Índice de Diagrama  Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.	s de 67
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.	67
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 77
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 77 79
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 77 79
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 79 81
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 79 81 83
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 79 81 83 92
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 79 81 83 92 96
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género Diagrama 3: Qualificação das mulheres no recrutamentopara guardas prisionais.  Diagrama 4: Distribuição porcentuais por género Concurso de ingresso.  Diagrama 5: Processos concluidos e distribuição por género  Diagrama 6: Fichas de Avaliação de Desempenho registadas nos utimos 4 anos  Diagrama 7: Comparação dos porcentuais em termos do grau e género  Diagrama 8: Progressão dos professores em 2018.  Diagrama 9: Total requerenta de acordo com o tipo de pensão	67 79 81 83 92 96 99
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67 79 81 92 96 99
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género Diagrama 3: Qualificação das mulheres no recrutamentopara guardas prisionais.  Diagrama 4: Distribuição porcentuais por género Concurso de ingresso.  Diagrama 5: Processos concluidos e distribuição por género  Diagrama 6: Fichas de Avaliação de Desempenho registadas nos utimos 4 anos  Diagrama 7: Comparação dos porcentuais em termos do grau e género  Diagrama 8: Progressão dos professores em 2018.  Diagrama 9: Total requerenta de acordo com o tipo de pensão  Diagrama 10: Casos registados, concluidos e em processo durante 3 anos  Diagrama 11: Total de descontos efetuados em 2018.	67798183929696138 .144
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67798183929699 .138 .144 .156
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	677981929699 .138 .144 .156 .156
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	6777981929699913895
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	6777981839296999195919591
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género Diagrama 3: Qualificação das mulheres no recrutamentopara guardas prisionais.  Diagrama 4: Distribuição porcentuais por género Concurso de ingresso.  Diagrama 5: Processos concluidos e distribuição por género Diagrama 6: Fichas de Avaliação de Desempenho registadas nos utimos 4 anos Diagrama 7: Comparação dos porcentuais em termos do grau e género Diagrama 8: Progressão dos professores em 2018.  Diagrama 9: Total requerenta de acordo com o tipo de pensão Diagrama 10: Casos registados, concluidos e em processo durante 3 anos Diagrama 11: Total de descontos efetuados em 2018  Diagrama 12: Total cancelamentos efetuados em 2018  Diagrama 13: Processos de reativação, reembolso e retroativo  Diagrama 14: Comparação dos casos conluidos e em processo dos 2 anos Diagrama 15: Monitorização feita aos OCS  Diagrama 16: Frequência de números de publicação dos serviços da CFP pelos Meio	67 79 81 92 96 99 .138 .1444 .156 .156 .158 .166
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	677981929699 .138 .144 .156 .158 .166 .170 ss de
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	677798183929699 .138 .1444 .156 .156 .170 os de
Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviço atendimento ao publico.  Diagrama 2: Resultado de recrutamento - Distribuição porcentuais por género	67798183929699 .138 .1444 .156 .156 .170 ss de .171 CFPP

Diagrama 19: distribuição do orçamento alocado para CFP e a sua execução	no total em
2018	182
Diagrama 20: Comparação da execução orçamental nas categorias de	quatro anos
consecutivos (2015, 2016, 2017 e 2018)	190
Diagrama 21: Distribuição de Relação Jurídica de Emprego segundo o género	196
Diagrama 22: Distribuição dos funcionários e agentes da Administração, de a	cordo com o
género e a carreira em termos porcentuais	198
Diagrama 23: Habilitação literária conforme o género.	201
Diagrama 24: Estrutura etária em termos percentuais	202
Diagrama 25: Evolução dos funcionários e agentes da Administração	204
Diagrama 26: Distribuição de idade compreendida entre 25 a mais de 66 anos c	que assumem
cargos de Direção e Chefia	207
Diagrama 27: Évolução de número de funcionários e agentes da Administração	Pública 208

#### Sumário Executivo

- A proposta do Decreto-Lei de de promoção aos funcionários do Regime Geral foi aprovado e promulgado pelo Governo;
- Preparação da implementação e publicação da primeira lista para a promoção nos 12
   Municípios e RAEOA
- Feita o levantamento para atualização lista das localidades de áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas no território de Timor-Leste;
- A CFP e MF assinaram um documento *User Requirement Document (URD)* para o processo de implementação interligação entre o *GRP* e o SIGAP;
- Efetuou assinaturas de protocolo de cooperação (*MoU*) e acordos técnicos com os parceiros de desenvolvimento, *NGO's*, Agência das Nações Unidas-*UN Women*, as instituições do Estado e agências autónomas no âmbito-Boa Governação;
- Elaboração de novas propostas dos Decretos-Lei, Orientações, Manuais Operacionais e Revisão dos Decretos-Leis existentes;
- Realização do programa de Disseminação integrada composto por CFP, MSS, SEIGIS, MAE e UN WOMEN sobre o Manual "Não ao Assédio Sexual na Função Pública", novos Decretos-Lei que foram aprovados e promulgados e Legislação da Função Pública e regulamentos existentes;
- Receção, registo, realização de investigação disciplinar, produção e entrega de notas de culpa e apresentação à CFP para a tomada de decisão - aplicação das respetivas penas.
- Realização de 3 auditorias internas no SCFP e produziu 39 relatórios das investigações preliminares;
- Monitorização e avaliação à implementação das atividades do SCFP de acordo com o Plano de ação prioritária para operacionalização do PE CFP 2015-2030;
- Continuação do controlo interno da pontualidade e assiduidade dos funcionários no SCFP a partir do sistema "fingertouch";

- Registo das fichas de Avaliações de Desempenho do Regime Geral no total 10.636 e
   Regime Especial no total de 13.630 fichas;
- Procedimentos administrativos de mudança de escalão dos funcionários e envio das listagens para o MF a fim de efetuar o pagamento;
- Explicação sobre os critérios para candidatura a distinções e prémios na Função Pública nos 12 Municípios e RAEOA, registar, verificar e analisar as candidaturas a nível técnicos;
- Continuação da implementação do modulo de recrutamento eletrónico do SIGAP –
  concurso interno (promoção) e concurso público para os Regimes Geral e Especial, de
  acordo com as propostas apresentadas pelas Instituições do Estado;
- Continuação da realização de procedimentos dos concursos através do recrutamento eletrónico de seleção por mérito para os cargos de Direção e Chefia de acordo com as propostas recebidas;
- Coordenação e organização de 3 ações de formação internas aos funcionários do SCFP; 7 no país e 2 no estrangeiro financiados pelos parceiros;
- Continuação da atualização dos dados dos funcionários e agentes da Administração, no SIGAP;
- Continuação da manutenção dos módulos existentes no SIGAP;
- Registo e processo de requerimentos para pensões e reformas;
- Elaboração do Plano de orçamento do ano 2018 e 2019 e submissão do PAA do ano 2018 e 2019 através do "Sistema Dalan Ba Futuro";
- Produção de livros e manuais: Manuais da Função Pública inclui "Não Assédio Sexual na Função Pública", "Promoção na Função Pública", brochuras, boletins e outros materiais de comunicação;
- Organização a participação dos Dirigentes da CFP e Secretariado em varias entrevistas: Rádio, Jornal, Televisão e feita a publicação das informações na página eletrónica da CFP, facebook, entre outros;
- Coordenação e organização de 6 reuniões do GGPRH a nível nacional e pela primeira vez 2 reuniões feitas nos municípios (Aileu e Bobonaro), para discutir vários temas de Gestão de Recursos Humanos e partilhar informações, incluindo dificuldades enfrentadas a fim de encontrar soluções em conjunto;

- Coordenação com o MOPTC para a comemoração do Dia Nacional da Função Pública e outros eventos;
- Realização de várias reuniões interministeriais, visitas de cortesia e encontros técnicos com os Dirigentes da Administração das Instituições do Estado;
- Desempenho das funções nos serviços de aprovisionamento, logística e finanças no SCFP de acordo com as regras;
- Feita a cerimonia de entregue do edifício da CFP pela companhia "Karya Timor" em Caicoli-Díli;
- Execução do orçamento da CFP atingiu 98% e foram devolvidos 2% do orçamento para os cofres do Estado.

# PARTE I Introdução

De acordo com a Lei Nº. 7/2009, de 15 de julho, a CFP deve submeter o relatório anual, sobre a realização das suas atividades, correspondentes a seu mandato, ao Parlamento Nacional no fim de cada mês de março, cada ano (art. 21).

A lei citada acima estabelece, o seguinte: "Até ao último dia de março de cada ano, a Comissão apresenta ao Parlamento Nacional um relatório das suas atividades relativas ao ano anterior, que deve ser submetido ao plenário".

Este relatório tem como algo a descrição, que também é consubstanciada com as devidas análises, das atividades realizadas pela Comissão da Função Pública (CFP), como parte da implementação das suas políticas/prioridades e dos serviços de natureza rutina funcional mandatada que os asseguram, na luz do seu Plano de Ação do ano de 2018.

O relatório estrutura-se em quatro partes principais. Estas se constituem, como seguinte:

A Primeira parte apresenta uma breve introdução, a qual englobe também a organização do mesmo, de seguida a composição da CFP (do Segundo mandato) e a sua relação tutela ao Primeiro-Ministro, breves biografias dos Comissários, as competências e o funcionamento da CFP, algo discutidos nas suas reuniões, as deslocações feitas aos municípios e atividades realizadas durante as referidas deslocações. Para além das bases legais que alicerça a CFP e o seu funcionamento, esta segunda parte apresenta também a Visão, Missão, Princípios e Valores da CFP, bem como as visões estruturantes definidas pelo CFP (Segundo mandato), representadas no acrónimo denominado 5R's, e os 15 objetivos gerais elaborados no seu Plano Estratégico de 2015-2013.

A Segunda parte relata-se sobre a realização das atividades da CFP com base nas prioridades do II Mandato, entre as quais algumas foram já realizadas e outras encontram-se ainda na fase

de implementação. Cada uma destas atividades fundamentadas no Plano Estratégico da CFP de 2015-2030 e no Plano de Ação Anual de 2018, é apresentada detalhadamente.

A Terceira parte é dedicada a análise global da força de trabalho na Administração Pública e monitorização da prestação de serviços do atendimento ao público.

A Quarta parte é fase final em que se identifica os desafios, oportunidades e estratégias. Ao terminar, seguem a conclusão e recomendações pela CFP.

# Composição da CFP do II Mandato

A CFP está sob a tutela do Gabinete de S. Ex<sup>a</sup>. o Primeiro-Ministro da RDTL do VIII Governo Constitucional da RDTL.

A Comissão da Função Pública é composta por cinco Comissários. Dois são indicados pelo Parlamento Nacional e três são indicados pelo Conselho de Ministros (Resolução do Governo nº. 20/2015, de 19 de maio) um dos quais recebe também a incumbência do cargo de Presidente da Comissão.

Neste II Mandato, o Presidente e mais dois Comissários realizam funções a tempo integral.

### Biografia



#### Faustino Cardoso Gomes - Presidente

Da sua participação na Luta de Libertação Nacional destaca-se a integração nas FALINTIL de 1975 a 1979, ano em que foi capturado pelas Forças Militares Indonésias, que àquela data ocupavam o território nacional.

Iniciou a carreira de docente universitário em 1990 em Yogyakarta (Indonésia). Um ano depois passou a lecionar na Universidade Timor-Timur (atual UNTL) até à presente data. Durante o período de tempo em que exerceu a carreira docente, foi promovido em 2003 para desempenhar o cargo de diretor do Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da UNTL, cargo que desempenhou até 2010.

De 2003 a 2005, durante o I Governo Constitucional liderado pelo Dr. Mari Alkatiri, foi nomeado consultor nacional para a área de estudos de descentralização do Estado. Ainda no I e no II Governo Constitucional, foi nomeado como um membro do Conselho do Estado. Possui vasta experiência sobre assuntos eleitorais. Foi membro da Comissão Nacional de Eleições (CNE), de 2004 a 2006 e em 2007 assumiu por seis anos, o cargo de Presidente da CNE. Em 2013 recebe a confiança de S. Ex.ª o Presidente da República que o incumbe como seu representante Junto da Comissão Nacional de Eleições, para o período 2013-2019. O atual presidente da CFP concluiu o seu último grau académico de Doutoramento em Administração Pública pela Universidade de Gadjah Mada, Indonésia em cooperação com Monash University — Victoria, Austrália. Foi nomeado pelo Governo para desempenhar o cargo de Presidente da Comissão da Função Pública para o mandato de 2015-2020.



António Freitas – Comissário responsável pelo portefólio do Processo Disciplinar.

É Mestre em Relações Internacionais na área de estudo Segurança Internacional pela Universidade Católica Parahyangan - UNPAR, em Bandung, Indonésia.

Em 1999, foi intérprete para a Missão das Nações Unidas em Timor-

Leste - UNAMET.

De 2000 a 2001 trabalhou com a UNTAET em Baucau.

Anteriormente assumiu também o cargo como *national project officer* na agência UNFPA e mais tarde dedicou-se à docência tendo lecionado em diversas Universidades privadas e pública de Timor-Leste.

Fez parte do painel de júri para a seleção de bolseiros das bolsas de estudo atribuídas pela Austrália e Nova Zelândia.

Foi nomeado pelo Parlamento Nacional, em outubro de 2017, como Comissário da Função Pública para o período 2017-2020 para substituir a Comissária Maria Olandina Isabel Caeiro Alves, que foi nomeada para Embaixadora de Timor-Leste na Malásia.



# Maria Domingas Fernandes Alves - Comissária responsável pelo portefólio para o Serviço de Reformas e Pensões.

É Mestranda em Serviço Social, pela Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL) e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE). Fundou a Fundação Jandira Alves (FJA) em 2013, de que atualmente é diretora.

. Foi nomeada como Adjunta da Região desde 1994 na Frente Clandestina da Região Manatuto e Same -1999. Foi representante da mulher na Frente Clandestina na criação da CNRT- Conselho Nacional da Resistência Timorense em Timor-Leste em que participou na Primeira Conferência entre Líderes e Quadros da Resistência da Frente Diplomática e Frente Clandestina em Melbourne- Austrália em março 1998.

. Em 2001, fez parte do Segundo Governo Transitório da UNTAET, liderado pelo Saudoso Sérgio Vieira de Melo como Assessora do Gabinete para a Promoção de Igualdade - (OPE), onde defendeu a Política da Quota 30% mínimo para a participação das Mulheres Timorenses em todas as esferas da vida.

Foi Ministra da Solidariedade Social durante o IV Governo Constitucional, 2007 a 2012.

É, desde 2008, Presidente do *Special Olímpics* Timor-Leste, Movimento Desportivo para os Deficientes Intelectuais, instituição acreditada internacionalmente e que é parte integrante da região da Ásia Pacífico e EUA. Em 2007, foi Comissária da Comissão Nacional de Eleições. Foi, em 2006, Coordenadora da Comissão de Diálogo para a Reintegração Comunitária (CDRC).

De 2002 a 2006, desempenhou funções de assessoria a S. Ex.ª o Primeiro-Ministro, em assuntos relacionados com a promoção da igualdade. Nesse âmbito, participou em várias conferências internacionais. Em 1997, foi uma das fundadoras do *Forum Komunikasi Perempuan Lorosa'e* (FOKUPERS), de que viria a ser a Coordenadora Geral em 2001 e 2002.

Em 1983, iniciou a sua carreira profissional como funcionária pública. Tem várias obras de sua autoria publicadas e participação em conjunto com outros autores na obra "Sete Mulheres Timorenses". O livro que lançou em março de 2003 "Hakerek ho Ran" foi traduzido para língua inglesa.

Entre outras distinções e prémios, são de realçar:

- . Distinção pela *United Nations Development Award*, em 2004.
- . Condecoração com a Ordem Nicolau Lobato, Grau II, atribuída aos Combatentes da Libertação Nacional, em 2011.
- . Distinção pela Ordem de Malta com a Placa de *Oro Al Melitense*, pela extraordinária liderança nos Serviços Sociais, em 2011.
- . Distinção pelo Estado da República Democrática de Timor-Leste, por mérito de trabalho extraordinário intitulado "10 anos depois: o Contributo dos Programas Socias na Construção de um Estado Social em Timor-Leste" como Ministra da Solidariedade Social, na ocasião da celebração do 10°. aniversário da Restauração da Independência de Timor-Leste, em 2012.
- . Em 2014, foi nomeada pelo Ministro da Educação do V Governo Constitucional como membro da equipa de trabalho para a conceção e redação das "Cartas Educativas", relacionada ao Município de Manatuto.
- . Em maio 2015, foi nomeada pelo Governo da RDTL como Comissária da CFP para o II Mandato. Enquanto assumir esta pasta foi nomeada ainda pelo Secretário do Estado da Juventude e Desporto do VI Governo Constitucional em 2016 como Coordenadora para a conceção e redação da" Política Nacional do Desporto da RDTL".



Jacinta Paula Bernardo — Comissária responsável pelo portefólio do Regime Geral das Carreiras e Avaliação de Desempenho.

Mestrada em Ciência de Gestão de Recursos Humanos e Desenvolvimento pela Universidade Salford, Manchester, United Kingdom em 2018. É licenciada em Gestão e Comércio pela *Monash University*, Austrália, com dupla especialização em Gestão e Gestão

de Recursos Humanos.

Possui vasta formação profissional em Gestão de Recursos Humanos. Trabalhou mais de dez anos em empresas internacionais como, Banco Mundial, *International Organization for Migration* (IOM), Embaixada da Austrália, e *Oxfam International*. Ganhou muitas experiências destas Agências Internacionais de Desenvolvimento nas áreas de Gestão de Projetos, Gestão de Finanças, Aprovisionamento e Administração Geral.

É desde 2012, Diretora dos Serviços Corporativos na TIMOR GAP, E.P tendo como principais funções gerir e coordenar os assuntos de Gestão de Recursos Humanos, Aprovisionamento, Comunicação, Tecnologia de Informação e administração em geral.

Em maio de 2015, foi nomeada pelo Governo da RDTL como Comissária da CFP para o II Mandato.

Recentemente foi nomeada também para membro do Conselho da TIMOR GAP *Offshore Block*, uma subsidiária da TIMOR GAP, E.P.



José Telo Soares Cristóvão – Comissário responsável pelo portefólio para os assuntos da Formação, SIGAP e Força de Trabalho

É licenciado em Administração Pública pela Universidade Nacional Timor Lorosa'e. Desempenhou, desde 2012, a função de Assessor de Monitorização e Avaliação, no Ministério da Defesa e Segurança da

República Democrática de Timor-Leste. Na Secretaria de Estado dos Assuntos dos Antigos Combatentes da Libertação Nacional, desempenhou, no período de tempo compreendido entre 2007 e 2012, funções de assistência técnica para a área de Administração e Planeamento. Durante o ano 2007, desempenhou funções como Oficial de Secretariado na *CONCERN* Timor-Leste. De 2005 a 2007 foi Coordenador/Monitor de Jovens na *Christian Children Fund's* (CCF).

De 2011-2017 foi Presidente da Organização da Juventude do CNRT.

Foi nomeado pelo Parlamento Nacional da RDTL, em maio de 2015, como Comissário para o II Mandato da CFP.

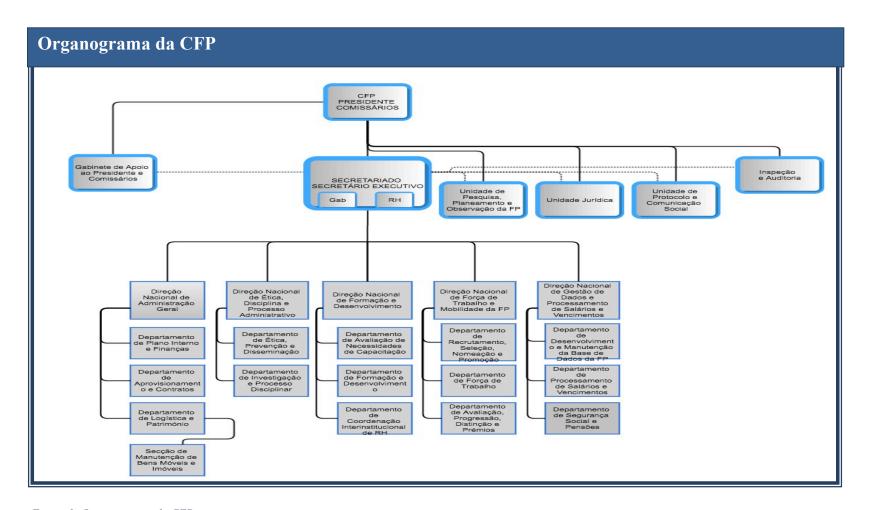


Figura 1: Organograma da CFP

### Força do Trabalho da CFP

A CFP na execução das suas funções contou com o apoio da força do trabalho no total 184 pessoas, composto por M:86 e H:98. Destes, foram distribuídas para funcionários permanentes 135 (M:60 e H:75), Agente Administração Pública no total 41 (M:24 e H:17) enquanto que casuais no total 3 pessoas (H:3).

No III Trimestre do ano, a CFP recebeu a transferência dos funcionários do Ex Ministério Estado da Coordenação dos Assuntos Sociais - MECAS no total de 23 e 1 do Ministério Defesa. Esta transferência, temporariamente contribuiu ao aumento de número de Força de Trabalho da CFP, de 184 no total (M:86 e H:98). Falando de temporário, visto que a CFP, através das comunicações e ouvindo as manifestações das necessidades, a CFP procedeu com recolocações a referida transferências às manifestações das necessidades.

Assim, as tabelas seguintes apresentam o detalhe da distribuição dos funcionários permanentes e dos agentes da Administração, do SCFP, de acordo com a categoria, grau e género:

	Grau e género										Total				
	A		В		С		D		Е		F		G		1 Otal
M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н
1	3	8	16	8	13	16	16	22	19	4	6	1	2	60	75

Tabela 1: Distribuição dos funcionários permanentes a agentes da Adiministração

Distribuição dos agentes da Administração Pública de acordo com categoria, grau e género:

	Grau e género									Total					
	A		В		С		D		Е		F		G		Total
M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н
-		-		1	7	3	2	20	8	-		-		25	17
	-		-		8		5	2	28		-		-		41

O SCFP, com a implementação do Decreto-Lei nº. 25/2016, de 29 de junho, Regime dos Cargos de Direção e Chefia na Administração Pública, tem o pessoal do *Lateral Entry* no total 2 pessoas: 1:M – cargo Chefe do Gabinete, com o salário equiparado a DG e 1:H – cargo Chefe Unidade, com o salário equiparado a Diretor Nacional.

A nível de assessores / apoio técnico: a CFP contratou 1 assessor internacional (H:1), 2 Nacionais (H:2) e 2 apoios técnicos (M:1 e H:1)

A CFP tem ainda apoio da força do trabalho a nível de assessores nacionais cujo pagamento de salários é financiado pela DFAT, parceiro de desenvolvimento da CFP, no total de 8 pessoas (M:2<sup>1</sup> e H:4) e 2 assessores internacionais (H:2).

# **Enquadramentos Legais, Normativos e Procedimentos**

Entende-se por enquadramento legais aqui as Leis, os Decretos-Lei, resoluções do Governo, os Decretos do Governo. Enquanto enquadramento normativos refere às orientações, decisões e finalmente os procedimentos referem se aos Manuais e Roteiros.

Todas as atividades realizadas em 2018, tanto as de âmbito da implementação das prioridades da CFP as quais contempladas no PAA 2018 são orientados pelos enquadramentos legais, normativos e procedimentos acima referidos.

A tabela seguinte detalha sobre enquadramentos legais, normativos e procedimentos:

Enquac	Iramentos Legais	Título
Diploma Legal	Alterações	
Constituição da RDTL, de 20 de maio de 2002	-	Constituição da República Democrática de Timor-Leste
Lei nº. 8/2004, de 16 de junho	Lei nº. 5/2009, de 15 de julho (Primeira alteração)	Aprova o Estatuto da Função Pública
Lei n°.7/2009, de 15 de julho	-	Criação da Comissão da Função Pública
Decreto-Lei nº. 14/2008, de 7 de maio	Decreto-Lei nº.18/2009, de 18 de abril (Primeira Alteração); Decreto-Lei nº.19/2011, de 8 de junho (Segunda Alteração).	Regime da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública
Decreto-Lei nº. 27/2008, de 11 de agosto	Decreto-Lei nº.20/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração)	Regime das Carreiras e dos Cargos de Direção e Chefia da Administração Pública
Decreto-Lei nº. 32/2008, de 27 de agosto	-	Procedimento Administrativo
Decreto-Lei nº. 34/2008, de 27 de agosto	Decreto-Lei nº. 22/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração); Decreto-Lei nº.44/2011, de 21 de setembro (Segunda Alteração)	Regime dos Concursos, Recrutamento, Seleção e Promoção do Pessoal para a Administração Pública
Decreto-Lei nº. 40/2008, de 29 de outubro	Decreto-Lei nº. 21/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração)	Regime das Licenças e das Faltas dos Trabalhadores da Administração Pública
Decreto-Lei nº. 12/2009,	<del>-</del>	Regime de Capacitação dos Recursos

Os contratos foram terminados antes do IV Trimestre do ano.

\_

de 18 de fevereiro		Humanos da Função Pública
Decreto-Lei nº. 20/2010,	-	Regime dos Suplementos
de 1 de dezembro		Remuneratórios da Administração Pública
Lei n°. 6/2012, de 29 de fevereiro	-	Regime Transitório da Segurança Social na Velhice, Invalidez e Morte para os Trabalhadores do Estado
Lei nº. 12/2016, de 14 de novembro	-	Lei de criação do Regime Contributivo de Segurança Social
Decreto-Lei nº. 23/2012,	_	Regulamenta o Regime Transitório de
de 24 de maio	-	Segurança Social na Velhice, Invalidez e Morte para os Trabalhadores do Estado
Decreto-Lei nº. 38/2012, de 1 de agosto	-	Regime da Formação e Desenvolvimento da Função Pública
Decreto-Lei nº. 41/2016, de 16 de dezembro	-	Distinções e Prémios na Função Pública
Decreto-Lei nº. 23/2016, de 29 de junho	-	Estatuto da Carreira Diplomática
Decreto-Lei nº. 24/2016, de 29 de junho	-	Segunda alteração ao Decreto-Lei nº. 27/2008, de 11 de agosto (Regime Geral
de 25 de junio		das Carreiras da Administração Pública)
Decreto-Lei n°. 25/2016, de 29 de junho	Segunda alteração ao DL no. 27	Regime dos Cargos de Direção e Chefia na Administração Pública
Decreto-Lei n.º 22 /2017 de 24 de Maio	-	Regime de Carreira dos Profissionais Seniores na Administração Pública
Decreto-Lei n°. 1/2018, de 24 de janeiro	-	Regime da Promoção de Pessoal da Função Pública
Decreto-Lei n°. 27, de 2016 de 29 de Junho		Pessoal de Apoio ao Gabinete dos membros do Governo
Decreto do Governo nº. 3/2017, de 15 de fevereiro	-	Subsídio Extraordinário de Irredutibilidade Remuneratória
Decisão nº. 2190/2016/CFP	1ª alteração, nº.145/2010, que aprova 2ª alteração, nº.440/2012, que aprovou a 3ª. Alteração, nº. 545/2012, que aprovou a 4ª. Alteração e nº.1331/2015, que aprovou a 5ª. Alteração.	6ª. Alteração ao Regimento Interno da CFP
Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro	,	Regime de Promoção do Pessoal das Carreiras da Administração Pública
Decreto-Lei no. 2/2016, de 16 de Março		Estatuto dos Presidentes das Autoridades Municipais e dos Administradores Municipais
Decreto-Lei nº. 9/2018, 9 de abril	1ª. alteração - ao Decreto-Lei nº. 3/2016, de 16 de março,	Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades Municipais e do Grupo Técnico Interministerial para a Descentralização Administrativa
Decreto-Lei nº. 8 /2018 de 9 de Abril	Revoga o Decreto-Lei n°. 37/2016, de 7 de Setembro	Regime Transitório de Provimento dos Cargos de Direção e Chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais Durante a Fase da Desconcentração Administrativa
Orientação nº. 5/2011, de 15 de novembro	-	Participação de funcionários públicos e agentes da Administração Pública em atividades políticas e partidárias
Orientação nº. 8/2016, de	1ª alteração da orientação do nº.	Processo de seleção por mérito para

25 de abril	6/2013	cargos de Direção e Chefia na Administração Pública
Orientação nº. 9/2016, de 18 de novembro	-	Define o processo de recrutamento simplificado para os bolseiros e subsidiados que concluíram a formação na área de Saúde
Orientação nº. 10/CFP/2017	-	Sobre as Competências Funcionais dos Gestores de Recursos Humanos
Orientação nº.	-	Sobre as Regras e Condições para a
11/CFP/2017		Constituição e Composição do Painel de Júri no Processo de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Promoção no Âmbito da Administração Pública
Orientação nº. 12/2017, de 9 de agosto	-	Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública
Orientação nº.	-	Sobre as Regras e Condições para a
13/CFP/2017		Posse na Função Pública
Orientação nº. 14/2017, de	-	Define o Prosseguimento das Operações
20 de novembro		de Recrutamento e Promoção nas Carreiras dos Profissionais da Saúde, como Determinado pela Orientação nº. 9/2016, de 18 de Novembro
Orientação nº. 15/2017, de		Promoção e Execução Regular da
20 de novembro		Marcha da Função Pública pelas instituições da Administração Pública
Orientação nº. 16/2018  Orientação nº. 17/2018		Regras de controlo e auditoria da atividade de pagamento de pessoal da Função Pública por meio da análise e confronto das informações relativas ao pagamento do pessoal constantes no sistema SIGAP e no <i>Payroll</i> do Ministério do Plano e Finanças atualizar as regras que definem os limites para o exercício de atividades políticas pelos funcionários públicos e agentes da
0: 4 ~ 0	A1. ~ 1 O : ~ 0	Administração Pública
Orientação nº. 18/CFP/2018,	Alteração da Orientação nº 13/CFP/2017	as regras e condições para a posse na Função Pública. A orientação em acima visa proceder a primeira alteração da Orientação 13/CFP/2017, a qual define mais regras para preencher as lacunas decorrentes no âmbito da cerimónia de posse no setor público
Orientação nº.		Os procedimentos de requerimento de
19/CFP/2018		licenças sem vencimentos, com vencimentos e licença especial na Administração Pública. Legislação proposta e aprovada pelo Conselho de Ministros em 5 de março
Orientação nº. 20/2017, de		Critérios de desempate na promoção de
20 de novembro		pessoal da Função Pública
Resolução do Governo nº. 22/2015, de 15/7/2016		Dia Nacional da FP
Resolução do Governo nº.		Traje Nacional da FP

37/2016, de 19 de outubro	
Resolução do Governo nº.	Marcha da FP
22/2106, de 14 de julho	
Diploma Ministerial n°.	O procedimento Pagamento de pessoal
3/16	da FP
Decisão da CFP 1508	Livre de Tabaco, álcool
Decisão 2058	Padroeiro da FP
Decisão da CFP nº.	Caderneta dos funcionários públicos
1551/2015	
Decisão nº.	Aprovar a lista das localidades das áreas
594/2012/CFP	remotas, muitas remotas e extremamente
	remotas feitas em 2012
Despacho da CFP nº.	Nomeação do Grupo de Trabalho
5234/2018/PCFP	Interministerial das 7 instituições para o
	levantamento e atualização das listas das
	localidades de áreas remotas, muitas
	remotas e extremamente remotas

Tabela 2: Base Legal

Para além dos enquadramentos citados acima, os percursos das atividades da CFP são também orientados operacionalmente pelos manuais emitidos pela CFP. Abaixo são os referidos Manuais:

- 1. Manual Operacional sobre a Distinções e Prémios na Função Pública esta sofreu já a segunda edição;
- 2. Manual sobre atos Administrativos na CFP;
- 3. Manual "Não ao Assédio na Função Pública";
- 4. Manual Gestão de Recursos Humanos

No âmbito da realização das suas atividades tecnicamente a CFP emitiu também Roteiro como mecanismo de facilitar a compreensão e sequências das atividades de certos serviços. Destaca-se a seguinte o roteiro produzido pela CFP:

• Roteiro de Instauração do Processo Administrativo Disciplinar e Recurso

# isão Estruturante (Os 5 R's e 15 objetivos)

V I S Ã O

Uma Função Pública, eficiente, eficaz, responsável e com elevados padrões de qualidade na prestação de serviços ao público.

M I S S Ã O Assegurar uma Função Pública politicamente neutra através de decisões imparciais e com base no mérito; assegurar uma força de trabalho com acesso ao desenvolvimento profissional por forma a alcançar uma prestação de serviços de alta qualidade.

Criar uma cultura de desempenho profissional elevado, para assegurar a eficiência, eficácia e uma gestão económica dos recursos humanos e materiais.

Assegurar um atendimento justo e apropriado na



Figura 2: Missão, Visão e Valores da Função Pública

#### Rumo à Reforma da Administração Pública

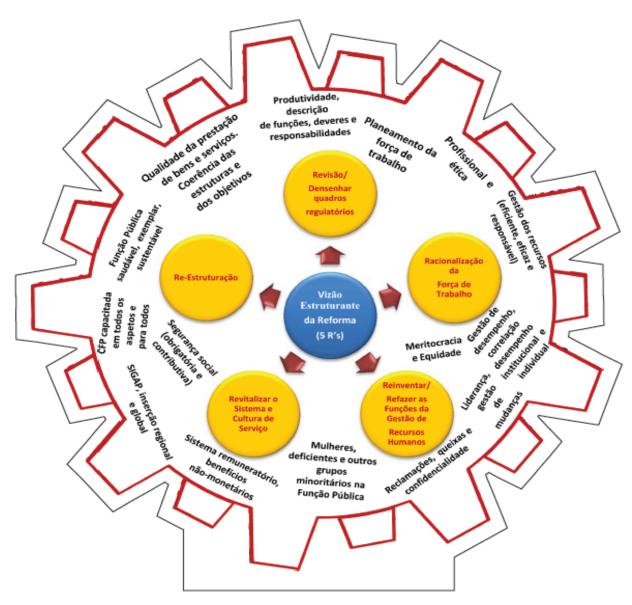


Figura 3: 5R's e 15 Objetivos

Fonte: CFP

#### Definição dos 5 R's

Os 5R's definidos pelo segundo Mandato da CFP têm por base o programa do Governo, o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional e os objetivos de desenvolvimento das Nações Unidas. Estes 5 R's estão relacionados com a revisão, racionalização, reinvenção, revitalização e reestruturação.

Revisão/Desenhar quadros regulatórios A Função Pública tem políticas, leis e quadros regulatórios que se encaixam apropriadamente no seu contexto, são corretamente interpretadas, compreendidas e aplicadas consistentemente em todas as Instituições Públicas.

Racionalização da força de trabalho

Garantir os melhores sistemas, a fim de determinar e alocar, os recursos humanos em alinhamento com os Mandatos Institucionais, para desenvolver a produtividade e a qualidade da prestação de serviços.

Reinventar e refazer as funções de Gestão de Recursos Humanos Rever e desenvolver o quadro de gestão de Recursos Humanos e os sistemas para o melhor planeamento, recrutamento, seleção, promoção, nomeação, avaliação de desempenho, reconhecimento e medidas disciplinares na Administração Pública.

Revitalizar o sistema e cultura de serviço Criar sistemas e cultura de desempenho na Administração Pública, para reforçar o espírito de orgulho e profissionalismo dos funcionários públicos como servidores do Estado, a fim de prestar serviços de qualidade aos cidadãos de Timor-Leste.

Reestruturação da Função Pública Assegurar que a Administração Pública seja estruturada para minimizar a burocracia nos níveis politico e organizacional, por forma a aumentar a eficiência, responsabilidade, qualidade e efetividade da prestação de serviços aos cidadãos.

Figura 4: Definição dos R's

15 objetivos definidos pelo Segundo Mandato da CFP vão envolver todas as Instituições da Administração Pública de Timor-Leste.

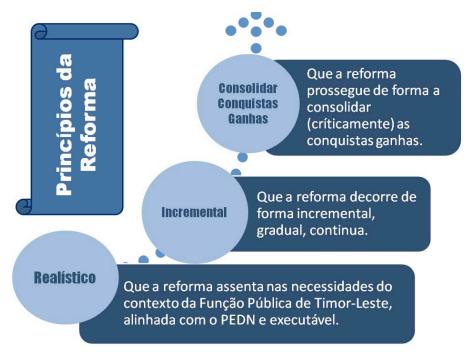


Figura 5: Principios e finalidades da Reforma

A CFP embarcou com uma série de Reformas na Função Pública desde o inicio do seu Mandato de 2015. As referidas reformas são orientadas por três princípios fundamentais como diagrama descrita acima referida.

Para além dos princípios referidos, a Reforma Administrativa em curso também é sustentada pelas Visões Estruturantes da CFP denominada 5 R's e 15 objetivos estratégicos.

A Reforma Administrativa destaca-se adequada atenção e urgência da realização por demanda dos avanços das tecnologias de informática e comunicação, exigência de observâncias aos princípios de Boa Governação, pressão da evolução social, caraterizada por demandas mais qualificadas e aspirações exigentes das várias camadas das sociedades e pressões da complexidade da conjuntura de desenvolvimento social e económico, tanto a nível nacional, regional como global.

A Reforma Administrativa objeta, fundamentalmente, o melhoramento da eficiência, eficácia, responsabilidade, qualidade de prestação de serviços ao público, condições sociais, consolidação da democracia e fortalecimento da Nação e do Estado.

# Funções e Atribuições

As funções da Comissão da Função Pública, estão definidas na Lei nº.7/2009, de 15 de julho.

"Entre estas funções está a de tomar decisões, dar orientações, estabelecer parâmetros, desenvolver políticas e procedimentos, aplicar penalidades e apreciar recursos, em relação ao sector público. A Comissão ainda agirá como conselheira do Governo para obter a máxima eficiência e eficácia no Sector Público e na gestão e desenvolvimento dos respetivos recursos humanos."

Nos termos da referida Lei, a Comissão da Função Pública "é o órgão responsável por garantir uma função pública politicamente isenta, imparcial, baseada no mérito, detentora de alto padrão de profissionalismo, com o propósito de prestar serviços de qualidade ao Estado e ao povo de Timor-Leste.", e tem como objetivos: "Fortalecer a atuação do Sector Público garantindo a adequação aos princípios estabelecidos na Lei nº.8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública) ... e garantir:

- a) Um Sector Público imparcial, baseado no mérito e com altos padrões de profissionalismo e integridade;
- b) Que o Sector Público preste serviços de qualidade ao Estado e ao povo timorense;
- c) Uma gestão eficiente, efetiva e económica do desempenho do Sector Público;
- d) O tratamento justo e adequado para os funcionários públicos, agentes da Administração Pública e demais trabalhadores do Sector Público;
- e) O desenvolvimento das lideranças e a inovação no Sector Público."

Competindo-lhe em relação a todo o Sector Público:

- "a) Garantir que o recrutamento dos trabalhadores decorra de processo seletivo com base no mérito;
- b) Promover o respeito pelo código de ética previsto no Estatuto da Função Pública;
- c) Promover uma cultura de melhoramento contínuo e gestão do desempenho;
- d) Aperfeiçoar a gestão e administração do planeamento, desempenho organizacional e as praticas de força de trabalho;
- e) Garantir o desenvolvimento de capacidades e a formação profissional;
- f) Desenvolver e implementar estratégias de gestão e planeamento da força de trabalho;
- g) Rever assuntos relativos à gestão e desempenho dos serviços do Sector Público;
- h) Instaurar, conduzir e decidir processos disciplinares e aplicar as respetivas penas;

- i) Decidir os recursos e decidir sobre a reabilitação;
- j) Aconselhar o Governo sobre a remuneração e os termos e condições de emprego e respetivos benefícios;
- k) Aconselhar os titulares dos órgãos do Estado em assuntos relativos ao sector público;
- l) Realizar outras atividades previstas na lei."
- e tem ainda as seguintes atribuições:
- "a) Realizar os recrutamentos, nomeações e promoções no sector público, podendo delegar nos termos desta lei;
- b) Estabelecer orientações sobre emprego e gestão no sector público;
- c) Convocar funcionários e agentes do Sector Público para comparecer perante a Comissão;
- d) Requisitar dos dirigentes as informações e os documentos necessários para instruir procedimentos e investigações da Comissão;
- e) Encaminhar assuntos à consideração do Provedor de Direitos Humanos e Justiça, ao Procurador-Geral da República, ao Inspetor-Geral e demais entidades competentes."

# Competências da Comissão da Função Pública

A Comissão da Função Pública assegura uma eficiente e eficaz gestão dos recursos humanos, de acordo com as competências que lhe são conferidas por Lei. As orientações e decisões em matéria de recursos humanos são efetuadas através dos seus cinco membros e suportadas pelo Secretariado da Comissão da Função Pública.

A Comissão da Função Pública e o Secretariado estão dependentes hierarquicamente de S. Ex.ª o Primeiro-Ministro da República Democrática de Timor-Leste.

## Funcionamento da CFP

No âmbito de definir e decidir as políticas e procedimentos legais, entre os demais assuntos, a CFP funciona através das plenárias realizadas, tanto de ordem ordinária uma vez a cada dois meses como de ordem extraordinária sempre que for necessário em função das exigências das políticas, prioridades, os assuntos e atividades administrativas.

Visto que a CFP esta sob-tutela (legalmente) à S. Ex<sup>a</sup>. o Primeiro-Ministro da RDTL como Chefe da Administração Pública, mensalmente a CFP reúne-se com S. Ex.<sup>a</sup> o Primeiro-Ministro para entrega do relatório mensal e atualização dos assuntos em destaque.

No ano transato, a CFP reuniu-se extraordinariamente por 9 (nove vezes) e 6 (seis vezes) ordinariamente, a fim de analisar diversos assuntos relacionados com o termo e condições de emprego da CFP, direitos e deveres dos funcionários públicos, apreciação dos recursos e matérias administrativas e disciplinares, análise das propostas e diplomas legais e regulamentação relativas a estrutura e funcionamento da Administração Pública e Função Pública.

Nas referidas reuniões foram discutidos vários assuntos abrangendo assuntos de natureza estratégicos como assuntos de natureza ordinária funcional na luz das competências da CFP relativamente a gestão de Recursos Humanos no Setor Público. Como exemplo, nas referidas reuniões foram apreciadas e decididas recursos disciplinares, apreciação das orientações, procedimentos, de relatórios, propostas de deliberações da CFP, processo de aprovisionamento e acompanhamento às obras da construção, reparação do edificio da CFP, propostas de concursos, de mobilidades de Força de Trabalho, plano de Força de Trabalho, PAA e Orçamento, proposta de levantamento de dados para atualização de áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas, apreciação sobre as candidaturas para Distinção e Prémios, de alteração para o Decreto-Lei da Avaliação do Desempenho, Decreto-Lei da Promoção e apreciação das atas das reuniões realizadas.

Na tabela seguinte podem ser observados detalhadamente, os assuntos discutidos e as decisões tomadas durante as referidas reuniões:

Reunião Extraodinária	Reunião Ordinária	Data	Decisão
	46.ª Reunião Ordinária – II Mandato	9 de janeiro de 2018	Apreciar 2 recursos disciplinares: Suspender 1: Anular 1 decisão

	47.ª Reunião Ordinária – II Mandato	15 de março de 2018	Apreciar o relatório preliminar Auditoria GIA; Aprovar a orientação sobre auditoria permanente de pagamento pessoal; Recursos Disciplinares: Suspender 1; Difere 1; Indefere 1; Adiar 1
	48. <sup>a</sup> Reunião Ordinária – II Mandato	12 de julho de 2018	Apreciar procedimentos sobre processamento de salários; relatórios de GIA; Apreciar Recursos Disciplinares Suspender 1; Diferir 1; Indeferir 1 dos
	49.ª Reunião Ordinária – II Mandato	2 de agosto de 2018	procedimentos de promoção pessoal na Função Pública 2 indefere 1 defere 1 suspender Aprovar a proposta deliberação sobre equivalência de avaliação regime especial dos docentes e regime geral de avaliação e APROVAR a deliberação sobre a modalidade de aprovisionamento para a substituição da membrana de impermeabilização do telhado do edifício da CFP;
	50. <sup>a</sup> Reunião Ordinária – II Mandato	4 de novembro de 2018	Aprovar a proposta do governo sobre concurso de vagas a promoção Adiar um processo de recurso disciplinar
	51. <sup>a</sup> Reunião Ordinária – II Mandato	27 de dezembro de 2018	Apreciar preliminar sobre o ajustamento aos agentes da administração pública e casuais conforme as necessidades de serviços da CFP,
72. <sup>a</sup> Reunião Extraordinária -II Mandato		2018	Aprovação ata anterior, Alteração da Orientação nº. 13/2017, sobre a posse na Função Pública, aprovar a Orientação sobre a execução e promoção da Marcha da Função Pública, apreciação preliminar Orientação sobre auditoria permanente de pagamento de pessoal
Continuação		19 de fevereiro de 2018	
73.ª Reunião Extraordinária -II Mandato		28 de março de 2018	Aprovar 3 Orientações sobre posse na Função Pública (alteração), atividade política (alteração), procedimentos para concessão de licenças 3 Deferir, 2 Adiar, 2 Indeferir
74.ª Reunião Extraordinária – II Mandato		17 de abril de 2018	Aprovação ata anterior e Deliberação-Salão <i>Aikurus-Binani</i> , apreciação Plano da Força de Trabalho e Distinções e Prémios e também a

Continuação  75.ª Reunião Extraordinária – II Mandato	18 de abril de 2018 17 de maio de 2018	atualização sobre as Áreas Remotas, Recurso 1 defere e 1 indefere Recurso  Disciplinar e administrativa  Aprova ata anterior, 3 apreciação sobre Orientação - Critérios de Desempate no Processo de Promoção de Pessoal, Manual de promoção de pessoal e do Relatório Anual da CFP ao Parlamento Nacional 2 recursos deferir
76.ª – Reunião Extraordinaria – II Mandato	29 de junho de 2018	Aprovar ata anterior, apreciação Proposta de Política para revisão do sistema de avaliação de desempenho 2 recursos suspender
77.ª Reunião Extraordinária do II Mandato	2 de agosto de 2018	Aprovação ata anterior, apreciação a proposta de nomeação do Ministério da Defesa para a nomeação em substituição como a do MSSI e Relatório do GIA sobre equipamento furtado, 1 deferir 2 indeferir
78.ª Reunião Extraordinária do II Mandato	10 de outubro de 2018	Aprovação ata anterior, 3 apreciações sobre Apresentação do Plano Anual e Orçamento de 2019, Deliberação sobre a interpretação aos critérios para a promoção e aprovar Deliberação sobre a contratação de empresa para a correção da impermeabilização do telhado do Edifício da CFP 2 indeferir 1 deferir parcialmente 2 suspender 1 defere
79. a Reunião Extraordinária do II Mandato  Tabela 3: Reuniões da CEP	13 de novembro	Deliberação sobre a composição da prova escrita para promoção de pessoal na Função Pública

Tabela 3: Reuniões da CFP

# Deslocações ao Município

Durante o ano de 2018, a CFP tem realizado uma serie de atividades, no âmbito de disseminação, esclarecimentos de temas ligados às legislações da Função Pública incluindo atualização das politicas e orientações recéns aprovados e publicados no âmbito da Gestão de Recursos Humanos no setor público. Citando uma destas políticas tais como o Decreto-Lei no. 1/2018, de 24 de janeiro - Regime de Promoção do Pessoal das Carreiras da Administração Pública e Manual – "Não ao Assédio Sexual na Função Pública", também continua ainda informar sobre o Decreto-Lei nº. 40/2008, de 29 de outubro - Regime das Licenças e das Faltas dos Trabalhadores

da Administração Pública com a Primeira Alteração para o Decreto-Lei nº. 21/2011, de 8 de junho.

Os referidos deslocamentos aos municípios foram feitos também de âmbito esclarecer a presença e o funcionamento do fórum de comunicação a nível dos gestores de Recursos Humanos no setor Público denominado JPRU (Grupo Gestores Profissionais de Recursos Humanos). Neste âmbito, os Comissários da CFP com o apoio dos técnicos do SCFP junto com os gestores das linhas ministeriais e Instituições Públicos do Estado deslocaram-se ao Município de Aileu e Autoridade Municipal de Bobonaro.

Acrescenta-se aqui, que o JPRU foi constituído em 2011 com o objetivo de ter um fórum de comunicação a nível dos Gestores de Recursos Humanos de todas as instituições do Estado, através do qual são discutidas e atualizados os problemas relativas a Gestão Recursos Humanos enfrentados, partilhar experiências e conhecimentos, atualizando as novas políticas sobre a Gestão de Recursos Humanos, alertando as devidas medidas e passos a seguir, face as mudanças a nível governamental e reestruturações a nível ordem burocrática.

Para alem dos assuntos acima mencionados a CFP tem feito atividades no âmbito da comemoração do Dia Nacional da Função Pública destacam-se atividade denominada Jornada "La'o tuir ain-fatin Saudoso SAHE no Saudoso Nicolau Lobato".

Entre as quais tem como objetivo de elevar o sentimento de nacionalismo e patriotismo através dos conhecimentos e experiências obtidas durante a Jornada sobre a historia da resistência Timorense no Passado.

Os deslocamentos aos municípios foram de âmbito atender convites para participar nas comemorações dos dias Nacionais, também sendo como oradores para alguns seminários organizados pelas Instituições do Estado e *NGO's* no âmbito de consolidação de parceria e termos de entendimento desenvolvidos entre as instituições do Estado. Cita-se aqui como por exemplo em termos de entendimento quadrilateral entre a CFP, IGE, CAC e PDHJ; CFP com RAEOA e mais outros.

Tabela a seguir demonstra as referidas deslocações, programas realizados incluindo temas discutidas nos referidos encontros:

**CFP** 

Município	Data/Mês	Comissão	Programa
RAEOA 2x	6 de março	Presidente e Comissário António	Atualizar a Cooperação entre CFP e Autoridade ZEESM/RAEOA + Disseminação
Baucau	9 de março	Comissário António	Investigação do processo disciplinar e encontro com Autoridade do Município de Baucau
Alas-Natarbora, Laclubar	19-21 de março	Presidente e Comissário António	Identificação terreno - Jornada "Lao Tuir Ain Fatin"
Manatuto e Lautem	3 – 6 de abril	Comissário António	Disseminação – Legislação da FP
Baucau e Viqueque	e 8 – 12 de abril Comissário Antóni		Disseminação – Legislação da FP
Manatuto - Manufahi	6-10 de maio Presidente da CFP		Jornada "Lao Tuir Ain Fatin"
Baucau	14-15 de junho	Presidente, Comissários António Freitas e Maria Domingas Alves	Encontro com a família do Saudoso Sahe
Natarbora- Manufahi	19-23 de junho	Presidente e Comissário António Freitas	Jornada "Lao Tuir Ain Fatin"
Aileu	27-28 de agosto	Comissário Jose Telo	Encontro Regular JPRU
Bobonaro	23-25 de outubro	Comissário António Freitas	Encontro Regular JPRU
Liquiça	29-30 de outubro	Comissário António Freitas	Disseminação – Legislação da FP
Ainaro	5-7 de novembro	Comissário António Freitas	Disseminação – Legislação da FP
Manatuto	6-7 de novembro	Comissária Maria Domingas Alves	Participou na comemoração "Loron Feto Rural"
Manufahi	7-9 de novembro	Presidente CFP	Disseminação – Legislação da FP
Ermera	8-9 de novembro	Comissária Maria Domingas Alves	Participou na comemoração "Loron Feto Rural"
Suai-Covalima	16-18 de novembro	Presidente da CFP	Participou na cerimónia da inauguração da Auto-Estrada

Suai-Covalima	28 novembro -1 de dezembro	Presidente da CFP	Disseminação – Legislação da FP
RAEOA	4-7 de dezembro	Presidente da CFP e Comissário António Freitas	Disseminação – Legislação da FP

Tabela 4: Deslocações da CFP aos Municipios

## PARTE II

# REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP DE ACORDO COM AS PRIORIDADES DO 11 MANDATO

# PRIORIDADES APROVADAS E CONCRETIZADAS DURANTE O II MANDATO (2015 – 2018)

- 1. Livre de Tabaco, Álcool e Baixa Calão
- 2. Política de Simplicidade e Poupança
- 3. Padroeiro da Função Pública
- 4. Padrão Competências
- 5. Ajustamento Salarial
- 6. Diagnóstico da Força de Trabalho na Função Pública
- 7. Delegação de Competência

#### 8. Marcha da Função Pública

A fim de reforçar a implementação desta prioridade a CFP emitiu a Orientação no. 15/2017, de 20 de novembro sobre Promoção e Execução Regular da Marcha da Função Pública pelas instituições da Administração Pública. A iniciativa tomada visa "promover o conhecimento pelos funcionários e agentes da Administração Pública, bem como efetivar a sua execução nas cerimónias de içar do Bandeira Nacional bem como outros eventos importantes, realizadas no âmbito das Instituições da Administração Pública".

#### 9. Caderneta dos Funcionários Públicos

Durante o ano 2018, foram identificados a lista dos funcionários com a idade para a Reforma no total 1950 (M: 528 e H:1422). Infelizmente não conseguimos concretizar a impressão de cadernetas para este número devido a limitação orçamental (Regime DOT e redução no Orçamento da CFP para o ano 2018) e as incertezas devido as dinâmicas políticas resultante das eleições antecipadas.

#### 10. Traje da Função Pública

A politica da Traje da Função Pública vem desde o ano de 2016 mas, infelizmente, desde então esta política nunca foi implementada. As eleições e mudanças de governo e o problema da utilização da DOT foram as circunstâncias responsáveis por esta situação. Em 2018, foram feitas algumas aproximações com o Governo na altura, mas não teve resultado. A CFP juntamente com entidades relevantes das Instituições do Estado conseguiu dar algum avanço em termos de calculação do custo para a referida Traje da Função Pública começando com os do Regime Geral tentando enquadrar na elaboração do OGE de 2019 mas, mais uma vez o mecanismo DOT não permitiu a sua inclusão no OGE.

É de informar que a implementação da Traje da Função Pública iniciaria com os funcionários do Regime Geral. Foi definido também alguns princípios de gradualismo neste âmbito considerando as 7 categorias existentes no Regime Geral da Função Pública e titulares dos Cargos na ordem burocrático existentes. Foi também definido o princípio de progressivo na aplicação de porcentagem do custo a ser assumido por funcionários em função da categoria/grau existente no Regime Geral da Função Pública. A seguir são as tabelas que demonstra os cálculos do custo citado anteriormente e também a distribuição do porcentagem do custo a ser assumido por parte do funcionário também por parte do Estado em função das categorias/posições e cargos de Direção e Chefia existentes.

	Feminino	Masculino			
Custo para o	\$ 220	\$250			
Regime Geral	5246 pessoas X \$220	11493 pessoas X \$250			
	\$ 1.154.120	\$ 2.873.250			
Total	\$4.027.370,00				

Categoria/Grau	% dos funcionários	% do Estado
Cargos de Direção e Chefia	50%	50%
T. Superior grau A-B	40%	60%
T. Profissional grau C-D	35%	65%
T. Administrativo Grau E	30%	70%
Assistente grau F-G	25%	75%

# PRIORIDADES APROVADAS E EM IMPLEMENTAÇÃO (2015-2018)

## Revisão / Redação dos Quadros Regulatórios da Função Pública

Durante o ano de 2018 a CFP prosseguiu com o trabalho de revisão e redação dos quadros regulatórios da Função Pública, com o propósito de alinhar as disposições legais às prioridades determinadas pelo Governo e pelo Plano Estratégico da CFP. E como resultado, foram produzidas as seguintes novas propostas e revisões, revogações dos quadros legais, orientações da CFP, resolução:

- 1. Primeira alteração ao Decreto-Lei nº. 3/2016, de 16 de Março, que estabelece o Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades Municipais e do Grupo Técnico Interministerial para a Descentralização Administrativa Com o objetivo de harmonizar a legislação municipal à legislação da Função Pública, de modo a criar termos e condições de emprego diferentes para determinados grupos de funcionários públicos e ainda ajustar a estrutura da Administração Municipal à realidade dos recursos materiais e humanos disponíveis nos municípios e investir na sua formação para a futura transição de desconcentração administrativa para Poder Local. (Promulgado como Decreto-Lei nº. 9/2018, de 9 de abril)
- 2. Revogação do Decreto-Lei nº. 37/2016 O Decreto-Lei nº. 37/2016 instituiu a promoção automática de alguns funcionários públicos da Administração Municipal. Esta promoção automática é ilegal, pois contraria o disposto no Estatuto da Função Pública que exige concurso para a promoção. (Promulgado como Decreto-Lei nº. 8/2018, de 9 de abril)
- 3. Regime da Promoção de Pessoal da Administração Pública O regime proposto pela CFP define a promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública e determina os seus critérios e condições mediante um concurso com um sistema de pontos resultante do processo de seleção por mérito. Foi promulgado como o Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro.

- **4.** Segunda Alteração ao Decreto-Lei nº. 7/2012, de 15 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente Universitária) A CFP, em ação de cooperação com a UNTL, apresentou ao Governo uma proposta para regulamentar adequadamente o subsídio académico dos docentes da UNTL que estava a ser aplicado em desacordo com a legislação. A proposta foi aprovada pelo Conselho de Ministros e promulgada como o Decreto-Lei nº. 2/2018, de 24 de janeiro.
- 5. Resolução do Governo que fixa as vagas ao concurso de promoção de pessoal das carreiras do Regime Geral para 2019.

Tendo em consideração que o regime de promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública determina que as vagas de promoção anualmente são fixadas pelo Governo, sob a proposta da CFP. Neste sentido, de forma a realizar o processo de promoção do corrente ano, é necessário que seja aprovado, primeiro, pelo Governo a porcentagem das vagas de promoção respetivamente para as categorias funcionais do regime da carreira geral, do qual o respetivo processo se encontra em curso.

Mas esse processo foi de insucesso devido da mudança do Governo conforme os resultados das eleições antecipadas realizadas no ano transato.

### Orientações elaboradas e aprovadas pela CFP

- a. Orientação nº. 15/CFP/2018, sobre a Promoção e Execução Regular da Marcha da Função Pública pelas instituições da Administração Pública. Esta orientação define as regras de promoção da Marcha da Função Pública, bem como estabelecer as regras de sequência na execução da Marcha e outros atos nas cerimónias oficiais, nomeadamente a cerimónia de içar da bandeira, posse na Função Pública, assim como outros eventos oficiais em instituições da Administração Pública. Tal ato visa harmonizar e uniformizar a sequência da execução da Marcha da Função Pública.
- b. Orientação nº. 16/2018, regras de controlo e auditoria da atividade de pagamento de pessoal da Função Pública por meio da análise e confronto das informações relativas ao pagamento do pessoal constantes no sistema SIGAP e no *Payroll* do Ministério do Plano e Finanças.
- c. Orientação nº. 17/2018, atualizar as regras que definem os limites para o exercício de atividades políticas pelos funcionários públicos e agentes da Administração Pública

- d. Orientação nº. 18/CFP/2018, Alteração da Orientação nº. 13/CFP/2017, sobre as regras e condições para a posse na Função Pública. A orientação em acima visa proceder a primeira alteração da Orientação nº. 13/CFP/2017, a qual define mais regras para preencher as lacunas decorrentes no âmbito da cerimónia de posse no setor público. A mesma contém também uma parte de aditamento, na qual define os direitos, deveres, responsabilidades dos funcionários em período probatório.
  - Além das condições acima referidas, a orientação supracitada contém também os respetivos anexos os formulários do Termo de Aceitação e Posse para os integrados e promovidos nas carreiras da Função Pública e os selecionados para os cargos de direção e chefia.
- e. Orientação nº. 19/CFP/2018, sobre os procedimentos de requerimento de licenças sem vencimentos, com vencimentos e licença especial na Administração Pública. Esta orientação define os procedimentos no âmbito de apresentação de requerimentos das licenças sem vencimentos, com vencimentos para fins de estudo e licenças especiais. A mesma contém também os anexos dos formulários dos respetivos procedimentos de licenças.
- f. Orientação nº. 20/2018, de 17 de maio, Critérios de desempate na promoção de pessoal da Função Pública, esta orientação visa operacionalizar o regime de promoção, o qual aprovado pelo Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro, especificamente no que se refere aos requisitos de desempate, aliás, caso os candidatos à promoção obtiverem a mesma pontuação no resultado final de promoção, a classificação final será determinada nos termos dos requisitos e condições definidas na respetiva orientação.

## Reunião Interministerial e Cortesia

## • Reunião Interministerial

Ao longo do ano de 2018 a CFP tem feito várias reuniões com as Instituições do Estado com vista a promover e garantir a boa gestão de recursos humanos face as exigências de reestruturação a nível ministerial na luz das políticas do VIII Governo Constitucional. Considerase como uma dinâmica que observa ao longo do percurso devido a natureza de serviço em si e da

complexidade que exigem a intervenção da CFP exceto com o Parlamento Nacional que constitui como uma agenda fixa que anualmente acontece.

A definição desta prioridade encontra-se alinhada com o Plano Ação Anual de CFP concretamente no *Programa "Gestão Institucional" e sub-programa Gestão de Recursos Humanos*.

A tabela que se apresenta adiante indica a frequência de número de reuniões com as entidades de vários ministérios/instituições do Estado e os respetivos assuntos abordados nos referidos encontros.

Instituição	Número de reuniões	Assuntos
UNTL	3	Subsídio académico dos docentes contratados, dos assessores nacionais e internacionais e processos disciplinares
PCM	1	Plano de rotação e extensão dos cargos de Direção e Chefia
MS	2	extensão dos cargos de direção e chefia
ME	1	Subsídios de cargos de direção e chefia e cargo dos diretores escolares
PGR	4	Sobre casos disciplinares, coordenação de serviços ajustar conteúdo do <i>MoU</i>
CNE	1	Processo nomeações para cargos de direção e chefia
ADN, CNA, MOPTC, Karya Timor	8	Progresso da construção do no edifício da CFP, desenho do telhado
TLIC	1	Continuação do pagamento á Companhia
SEC e SEMA	1	Situação dos funcionários contratados
PCIC	1	Assuntos disciplinares
MJ	2 ( VII e VIII Governo)	Assuntos Disciplinares e edifício da Casa Europa
MAE	2	Sobre a proposta do DL 37/2016
RTTL, Ep	2	Assuntos Disciplinares e funcionários destacados na

		RTTL, Ep
MI, MD	2	Assuntos Disciplinares e Processo seleção por mérito
MSS, KFP e MPF	1	Regime Contributivo da Segurança Social e sobre a proposta do <i>MoU</i>
CNA, ADN e MOPTC	8	Reabilitação do edifício e apreciação sobre o desenho do telhado
Karya Timur	6	Sobre reabilitação
SECOMS	1	Situação dos funcionários destacados na RTTL, Ep
HNGV	1	Processo da seleção por mérito
Coordenadora Reforma Fiscal	2	Sobre assuntos disciplinares
UIF	1	Conteúdo da Nota de Entendimento "Branqueamento Capital"
Quidgest	3	Processo Interligação de Dados
RAEOA	3	Atualização do <i>MoU</i>
FDCH,INAP,UNTL, CFP	1	Situação dos docentes bolseiros no estrangeiro
Governo Vitória	1	Fortalecer as linhas de coordenação no âmbito da Administração Pública em especial destaque ao assunto género

Tabela 5: Reuniões Interministeriais

No decorrer do ano, foram ainda convocados para as reuniões trimestrais com os detentores de cargos de Diretores-Gerais, Inspetores e Diretores Nacionais de todas as Instituições do Estado com as seguintes intenções: atualizar e informar sobre novas políticas e procedimentos da Comissão da Função Pública a respeito da política do Regime da Promoção, Plano Força de Trabalho, Regime da Contratação, Uso do património de Estado e outros assuntos que foram consideradas importantes consoante as circunstâncias.

Foram convocados propositadamente três sessões para falarem assuntos como "Sorumutu Kordenasaun iha Eleisaun Antesipada", "Tranzisaun governu no kontinuidade administrativa", "Providências para o pagamento de pessoal no âmbito da realização da interligação do Sistema entre o SIGAP da CFP e GRP-FMIS do Ministério das Finanças"

#### Encontro no âmbito do Património de Estado

Acompanhado as preocupações provenientes de várias entidades incluindo informações da média social relativamente as infrações dos usos de Património Estado, a CFP tem convocado encontros com as instituições relevantes tais como Direção Nacional Património Estado-MF, PNTL, IGE, CAC, PDHJ, para discutir e definir estratégias necessárias para assegurar uso devido dos Patrimónios de Estado. O encontro decorreu de forma positiva e todas as entidades chegaram a um entendimento comum de que a irregularidade do uso do Património Estado continua a ser uma questão observável e preocupante. Foi destacada a ausência de desenvolver serviço conjunto no âmbito de assegurar a eficácia da implementação das medidas prevenção e punição aos infratores. Foram partilhadas as experiências sobre as medidas optadas nos passados e alertando sobre a urgência de alteração do Decreto-Lei nº. 8/2003, de 18 de junho para atualizar com a evolução das políticas relativamente a gestão, *inventarização* regular dos patrimónios em cada instituições e regular comunicação com DNPE- até o processo de leilão (alienação).

Para além do encontro a nível das referidas entidades, a CFP também convocou as reuniões regulares a nível do Diretores Gerais, Inspetores Gerais provenientes das Instituições do Estado com a agenda — para uniformizar ações no âmbito do uso do Património do Estado, definir modalidades e a formalização no âmbito da responsabilidade e integridade da Função Pública em observância as regras definidas pelo Decreto-Lei nº. 8/2013. Para além disso, foi abordada o assunto do mecanismo da distribuição das senhas, uso dos combustível e orçamento anual para a sua.

A CFP através destes encontros, atualizou aos dirigentes da Função Pública sobre as infrações, investigações relativamente ao uso indevido do património e de combustível.

#### Visitas de Cortesia com os membros do VII e VIII Governo Constitucional

Em 2018 decorreu mudanças do VII Governo para o VIII Governo. A dinâmica politica que caraterizou esta mudança, obrigou a CFP efetuar sucessivas reuniões com os membros do Governo. As reuniões tiveram como objetivo para além de saudar, informar sobre as funções e competências da CFP, coordenação de serviços com as Instituições do Estado no contexto da

gestão de recursos humanos e ainda outras questões estratégicas que precisam de ser abordadas a nível entre-institucional.

Foi feito também reuniões com S. Ex<sup>a</sup>. o Primeiro-Ministro do VII Governo da RDTL, a qual teve como principal intenção atualizar os serviços da CFP e por outro lado apresentando o convite a S. Ex<sup>a</sup>. para inaugurar o novo edifício da CFP. A última reunião com S. Ex<sup>a</sup> Primeiro-Ministro do VII foi efetuada no âmbito de pelos apoios, político, moral e até mesmo logística dada a CFP.

A CFP efetuou também encontros com a S. Ex<sup>a</sup>. o Primeiro-Ministro do VIII Governo, com as intenções de cumprimentar e felicitar pela responsabilidade assumida como Chefe do VIII e ao mesmo tempo como Chefe da Administração Pública. Na mesma ocasião foi feita a entrega dos documentos produzidos pela CFP e informou sobre os trabalhos que tem realizado durante o mandato.

A Comissão avançou com alguns progressos sobre a implementação da política de Interligação do sistema do SIGAP da CFP e do GRP do MF. Esta foi destacada como uma das prioridades do ano transato. No âmbito de assegurar a eficácia da implementação desta política a CFP realizou uma série de reuniões com S. Ex<sup>as</sup>. o Ministro das Finanças do VII e do VIII Governo Constitucional para discutir e trocar impressões relativas a realização da citada interligação. As reuniões foram frutuosas visto que as referidas altas entidades demonstraram alta vontade de continuar e concluir com o processo. Não só isto as disposições demonstradas positivamente pelas altas entidades de forma disponibilizar os oficiais técnicos das duas instituições juntamente com os representantes das companhias envolvidas tais como o QUIDGEST da parte da CFP assim o *free balance* da parte do MF no âmbito de discutir tecnicamente e chegar a um entendimento comum sobre os procedimentos técnicos, instrumentos técnicos juntamente com os seus respetivos conteúdos para viabilizar os dois sistemas entrarem em comunicação seguindo, o padrão comum definido, para concretizar a referida politica de interligação.

Regista-se aqui um dos resultados alcançados no ano transato, se refere a celebração, assinalada pelos termos de assinatura, entre a CFP e o Ministério da Finanças o documento denominado URD (*User Requirement Document*). Este ato representa um passo importante uma vez este define as responsabilidades assumidas por cada entidade.

No ano transato, houve também encontros realizados entre a CFP com as S. Ex<sup>as</sup>. Ministra e Vice-Ministra do MSSI, no qual foram debruçados temas relativamente as nomeações para os cargos de Direção e Chefia, implementação da politica de Segurança Social e as necessárias medidas tomadas neste âmbito, incluindo ideias sobre alteração aos diplomas de Segurança Social em particular de como operacionalizar o principio de obrigatoriedade de Reforma atingindo a idade de 60 anos e a definição concreta do representante do Estado que possa avançar com o requerimento de aposentação dos funcionários que atingiram 60 anos de idade.

Nas referidas reuniões foram registados alguns entendimentos comuns e o compromisso conjunto para a implementação da política de reforma incluindo a retenção por parte dos funcionários e do Estado no âmbito da política de Segurança Social.

Reuniu-se com o S. Ex<sup>a</sup>. o Ministro da Defesa para discutirem e trocarem informações sobre os assuntos disciplinares ocorridas no referido Ministério.

A CFP realizou uma reunião com S. Ex<sup>a</sup>. o Ministro da PCM a fim de solicitar os apoios (logísticos/equipamentos informáticos) necessários para a implementação da politica de promoção de pessoal do Regime Geral na Administração Pública. O encontro foi frutuoso destacado pelo compromisso de S. Ex<sup>a</sup>. o Ministro de Estado da PCM para apoiar a CFP com 200 computadores e 200 mesas e cadeiras para a implementação do concurso de promoção centralizada na CFP

#### • Reunião do grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (GPRH)

No âmbito de elevar as capacidades profissionais dos gestores de recursos humanos da Administração Pública de Timor-Leste, criar e promover uma rede de serviços, de colaboradores e de intercâmbio de conhecimentos e partilhar boas praticas de gestão provenientes das experiências de cada um deles possui entre os da CFP e os que se dedicam em outras Instituições do Estado, constituindo um meio auspicioso e amigável para divulgação e disseminação de Leis e Decretos-Leis, bem como um espaço para troca de informações e experiência entre instituições, a CFP desde o seu Primeiro Mandato em 2011, estabeleceu o grupo de Gestores Profissionais de

Recursos Humanos (JPRU) que até a presente data o seu funcionamento progride positivamente e funciona mensalmente.

Desde o início do seu estabelecimento, a CFP que regularmente coordena a organização dos encontros mensais, fazendo atribuição rotativa de responsabilidade ou coo-responsabilidade na realização das reuniões mensais das Instituições Estatais em Díli. Porém, em 2018 a implementação teve avanço significativo alargando as reuniões que também iniciando comum Municípios de Aileu e Autoridade Bobonaro.

Foi discutido a nível técnico e também a nível dos Comissários a urgência da formalização do fórum e o seu funcionamento regular de forma criar um estatuto, sem implicação financeira e estrutural as linhas Ministeriais e instituições do Estado, visto que a JPRU é de natureza comunicação e coordenação e não extra estrutura institucional. A CFP elaborou e aprovou uma deliberação que estabelece os princípios e procedimento relativamente ao funcionamento do JPRU.

Com a utilização do DOT até ao final do III Trimestre afetou bastante no plano de mobilização de funcionários a todos os Municípios no âmbito de efetuar reuniões.

A prioridade mencionada está alinhada com o PAA da CFP 2018 no programa: Gestão e Desenvolvimento da Administração Pública, sub-programa: Gestão de Recursos Humanos e atividade: Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) com todos os Recursos Humanos das Instituições do Estado

#### • Reuniões da CPF com Parceiros de Desenvolvimento e *ONG*'s

A CFP tem sido efetuado encontros com os parceiros, tais como DFAT, *UN Women* e ainda com os *NGO's* nacionais no âmbito de estabelecer cooperações, trocar informações, busca de conhecimentos e partilhar melhores práticas ligadas a gestão de recursos humanos, boa governação, prevenção de práticas de corrupção, sensibilização sobre ameaças de HIV SIDA na Função Pública, troca de informações relativas às transações monetárias suscetíveis de práticas de branqueamento capitais.

Com a PGR, no âmbito de chegar a um entendimento comum sobre os processos disciplinares administrativas, penais civis incluindo ausência de comunicações e coordenação entre PGR, TR e a CFP ligando com as decisões transita em julgadas que implicam os funcionários públicos.

Para além disso foram abordados, manifestado como aspeto que compõe o *MoU*-medidas sobre de como antecipar as queixas relativamente a prevenção e investigações sobre práticas de assédio sexual ocorridas na Função Pública. Ausência de uma formação conjunta para elevar o conhecimento e habilidades de investigação e de relatar os resultados das investigações de acordo com o formato uniformizado. Foi também destacada a importância de encaminhar cópias dos resultados das investigações e decisões administrativas disciplinares ao PGR e do PGR a CFP os resultados das investigações.

Os detalhes sobre a cooperações são apresentadas na seguinte tabela

Data	Ano	Instituição	Assunto	Observação
26 de outubro	2018	CNC HIV/SIDA	Estabelece cooperação para a sensibilização sobre ameaças/perigo de HIV SIDA	Ainda não está em implementação – aguarda a fazer a disseminação
3 de setembro	2018	CEPAD	Prevenção e luta contra a corrupção	Efetuou varias reuniões e conseguiu criar os mandamentos para prevenção da corrupção que ainda está no esboço para aprovação da CFP com base no código de ética.
1 de agosto	2018	PGR	Promover o trabalho-os processo disciplinares administrativas, penais civis; antecipar as queixas relativamente a prevenção e investigações sobre práticas de assédio sexual ocorridas na Função Pública	Em implementação
17 julho	2018	UIF Banco Central	Cooperação e fornecimento de informações relativas aos dados dos funcionários públicos	Em implementação
9 fevereiro	2018	UN Women	Zero tolerância ao assédio Sexual na Função Pública	Em implementação

Tabela 6: Cooperações efetuadas em 2018

Uma vez assinado o *MoU* entre a *UN Women* no início do ano de 2018, a CFP reuniu-se inúmeras vezes com esta organização para atualizar sobre o progresso da implementação deste acordo e ao mesmo tempo definir planos e prioridades a serem realizados. É de destacar aqui que no ano transato foi feito o lançamento de *ChatBot Rosa* como mecanismo da apresentação de queixas relativas às práticas de assédio sexual de forma mais rápida e eficaz utilizando tecnologia de meios de comunicação social com uma vasta abrangência de acesso e célere. Este foi um progresso destacado não apenas a nível nacional como também a nível regional. Timor-Leste foi registado como o primeiro país da região a introduzir este mecanismo a nível da Função Pública.

## Sistema de Interligação de Base de Dados

No objetivo 12 do Plano Estratégico da CFP (2015-2030) destaca a importância do SIGAP (Sistema Integrado da Gestão da Administração Pública) na gestão de recursos humanos na Função Pública. Face a esta prioridade, a CFP operacionalizou da sua inclusão no PAA de 2018. Esta política integra-se no *Programa: Gestão e Desenvolvimento da Administração Pública (Reforma da Administração Pública), Sub-Programa: Inovação e Desenvolvimento e Atividade: Integração de sistemas de informação-Sistema informático de Gestão da Educação e Sistema interface com o Ministério das Finanças.* 

Na implementação desta prioridade, a CFP em parceria com o Ministério das Finanças (MF) efetuaram uma preparação em termos de troca de opiniões relativas as tarefas e responsabilidades que ambas as instituições devam tomar em consideração.

Sistema de interligação de dados consiste em conciliar os dados do Sistema Integrado da Gestão Administração Pública (SIGAP) da CFP e do *Government Resource Planning* (GRP) do MF. O objetivo da sincronização de dados visa comprovar a veracidade e integridade dos dados registados nos dois sistemas e que por sua vez asseguraria a não duplicações de funcionários públicos, a não salários duplos, a não existência dos funcionários falecidos (Matebian).

No ano de 2018, a CFP e MF assinaram um documento *User Requirement Document* (URD) constitui como um passo importante para dar ênfase ao processo de implementação interligação

entre o GRP e o SIGAP. O documento assinado contém a descrição dos pontos importantes que garantem a implementação do sistema e ao mesmo tempo permitirá a empresa responsável (developer) pelo sistema avançar para o passo seguinte. Ou seja, iniciar os serviços técnicos.

Como resultado, a equipa conseguiu concluir o esboço do desenho para o sistema – "System Requirement", isto é, criar um modelo para que ambos os sistemas se entendam ou comunicam entre si como condição de efetivar uma interligação íntegra e responsiva. Foi definido o calendário de sua implementação (a ser assinado em 2019).

As vantagens que o sistema de interligação poderá trazer são as seguintes: eliminar duplicações de dados dos funcionários e Agentes da Administração Pública; duplicação de salários; funcionários "fantasmas"; Dados atualizados regularmente; maior controlo e torná-lo eficaz nos pagamentos aos funcionários e Agentes da Administração Pública.

Essa politica veio desde o VI Governo Constitucional o qual apoio de forma positivamente através da emissão do Diploma Ministerial nº. 65/2016 de 23 de novembro que reestrutura as competências tanto da CFP como das MF relativamente a registração, atualização do Mapa de Pessoal, calculação e pagamento de salários.

O VII Governo também manifestou o seu apoio através transferência de funções no montante \$105,000 para as preparativas técnicas necessárias para a implementação da política de interligação de Base de Dados entre SIGAP da CFP e *GRP FMIS*-MF

## Recrutamento Eletrónico de Pessoal

A política do recrutamento de Pessoal na Função Pública através do sistema eletrónico continua a ser uma das prioridades da CFP durante o Seu Mandato e está alinhado com a política do Governo na implementação do *e-Government*, modernização da Administração Pública através de aproveitamento dos avanços tecnologias informáticas e comunicação (TIC)

Esta prioridade está contemplada no PAA 2018 – *Programa: Gestão e desenvolvimento da Administração Pública (Reforma da Administração Pública) e Sub-Programa: Gestão de Recursos Humanos*. A política foi materializada através de criação de meios, condições e necessários para a realização de um processo de concurso com base no mérito de forma mais

transparente, objetiva, de forma mais célere, eficaz e eficiente, com qualidade, evitando a morosidade, interferências subjetivas desnecessárias ao comparar com o recrutamento de modo manual

A CFP desenvolveu operações colaborações com os ministérios relevantes no âmbito aperfeiçoar criar mais meios e condições para assegurar maior acessibilidade e aproveitamento desta facilidade para os concursos de natureza de seleção por mérito. Então a CFP conseguiu definir os espaços, o qual temporariamente se localiza no edifício Casa de Europa. Visto que no futuro essa facilidade será transferida para o novo edifício da CFP. Neste âmbito a CFP preparou um esboço de planeamento e solicitou a ADN para elaboração de um desenho da construção do edifício a ser utilizado no futuro como Centro de Recrutamento Eletrónico.

Antecipando a política de promoção, que pela primeira vez a ser realizada anualmente desde a restauração da nascença do Estado após a restauração da independência de 20 Maio de 2002, a CFP solicitou apoio ao MEPCM 200 computadores, mesas e cadeiras. A solicitação foi de imediato atendida positivamente.

Foi feito também alguns ajustamentos no sistema sob a responsabilidade da QUIDGEST a fim de enquadrar módulos necessários ligando com a realização de recrutamento eletrónicos. Foi desenvolvido também na base de dados do SIGAP um sistema de Banco de perguntas e respostas em função das caraterísticas dos Cargos/Posições conforme definidas na Lei da Função Pública.

É de sublinhar que em 2018, regista-se as instituições que foram beneficiados a este sistema. O processo de implementação já é obrigatório e muitas Instituições demonstrem os seus interesses na utilização deste módulo.

O quadro a seguir demonstra instituições do Estado beneficiado deste sistema:

	Grau e género								To	otal				
. Instituição	A	1	F	3		С		D		E	F		M	11
	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н
MI	1		1	5	3	10	2	5	27	196	3	7	37	223
SNI				2	1	7		21			1		2	30
IGE		3		3	1	2	1	1					2	9
SEII		1		1	1	1							1	3
Total	1	4	1	11	6	20	3	27	27	196	4	7	42	263
Total	5	5	1	2	2	26		30	2	23	1	1	3	07

Salienta-se ainda que os meios e condições do sistema de recrutamento eletrónico existente fornecem uma capacidade máxima de facilitar o recrutamento para 400 candidatos diariamente. Isto demonstra, uma vez mais a celeridade do processo comparando com as experiências do sistema manual efetuados nos anos anteriores.

A CFP considera que a referida capacidade dos meios e condições do recrutamento eletrónico existente possa dar resposta atempadamente as demandas de quantidade de números de candidatos para a promoção mais de 10,000 funcionários públicos do Regime Geral. Acrescentase aqui que a CFP regista por volta 10.455 funcionários do Regime Geral que preenchem os requisitos para a promoção em 2019, dos quais, apenas 10% deste número serão promovidos conforme o Decreto-Lei nº.1/2018.

# Seleção por mérito na Função Pública

Seleção por mérito para os cargos de Direção e Chefia na Administração Pública, o seu processo teve início após aprovação da **Orientação nº. 8/2016, de 25 de abril, da CFP**, que atualizou as regras para seleção por mérito, estabelecendo condições gerais de nomeação e definindo os métodos e processos de seleção, renovação da comissão de serviço e nomeação em substituição.

A Seleção por Mérito continua a ser registado como uma das prioridades da CFP tanto para Promoção bem como Cargos de Direção e Chefia. Contudo, no ano a que refere esse Relatório, houve apenas algumas propostas apresentadas pelas Instituições do Estado devido a situção política do país (mudanças constantes no Governo; VII para VIII).

A tabela seguinte demonstra as instituicoes que efetuaram a seleção por merito:

Instituição	Distribuição do Cargo									
	DG	DN	Dir. Municipal/Adm. do Campos	Chefe Gab./CD	CD	CS/CU	Total			
UNTL	-	-	6		38	5	49			
MS-HNGV	-	-	-	1	13	31	45			
TR	-	1	-	-	5	-	6			
MNEC	-	8	-	-	3	-	11			
PDHJ	-	1	-	-	-	-	1			
INS	-	3	-	-	9	-	12			
PCM	1	-	-	-	-	-	1			
Total vagas	1	13	6	1	68	36	125			

41

Mas, sublinha-se que houve constrangimentos e exigência da implementação da seleção por mérito na Função Pública. As dinâmicas políticas evoluídas a nível nacional, caraterizando com mudanças governamentais, as reestruturações efetuadas, a nível linhas ministeriais e a demora da elaboração e atualização das estruturas orgânicas dos ministérios implicaram negativamente o avanço da realização da exigência na seleção por mérito tanto para novos recrutametos assim como para cargos de Direção e Chefia.

Esta prioridade está alinhada com o PAA 2018 - Programa: Gestão e Desenvolvimento da Administração Pública (Reforma da Administração Pública), Sub-programa: Gestão de Recursos Humanos e Atividade: Realizar o processo de recrutamento.

# Avaliação de Desempenho

Os funcionários e Agentes da Administração Pública de Timor-Leste anualmente são avaliados pelos seus serviços prestados a Instituição. Contudo, o sistema da avaliação de desempenho atualmente implementado precisa de ser revisto, visto que os fatores contidos na ficha de avaliação referem-se muito ao aspeto atitude e procedural em vez de resultado de serviço.

Outra preocupação para o qual obriga revisão do formato, devido a exigência vinda por parte do desenvolvimento da sociedade. No âmbito de alinhar com a pólitica do Governo denominada "a Política de orçamentação por programa" a CFP considerou que a urgência de fazer alteração ao referido Decreto-Lei que regula sobre a Avaliação do Desempenho.

Face a esta realidade, a CFP decidiu colocar na agenda das prioridades e que precisa de ser concretizadas.

O processo da revisão, foi feita ao longo do segundo semestre com a realização de consultas a nível gestores, principalmente os responsáveis de recursos humanos das instituições do Estado e Agências autónomas. Recorreu ainda a outras referências noutros países que praticam ou que partilham a mesma experiência.

A equipa responsável pelo processo deu maior atenção nos instrumentos legais e novos procedimentos a serem definidos. A proposta política em curso será mais específico e mais orientada a situação, isto é, as fichas de avaliação diferem entre os graus e também para os ocupantes de cargos. No âmbito de assegurar a objetividade da Avaliação de desempenho, foi discutida também a importância de desenvolver mecanismos de avaliação de desempenho (modelo da ficha de avaliação) e a sua regularidade (não apenas anual o qual sempre geriu insatisfações por suspeitos de sujetividade). Uma Avaliação de Desempenho informada periodicamente – mensal, trimestral, semestral e anual.

# Pesquisa e Desenvolvimento na CFP

No I Mandato, a CFP conseguiu realizar alguns estudos relacionados com a pesquisa das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas. Como resultado, a CFP emitiu a decisão nº. 594/2012/CFP, a referida da decisão foi no âmbito da implementação do Decreto-Lei nº.20/2010- Suplemento Remuneratório aos funcionários públicos e agentes da Administração Pública que desempenham as suas funções nas localidades de difícil acesso. Em 2012, com a competência atribuída ao I Mandato, a CFP emitiu decisão nº. 594/2012/CFP, a fim de aprovar a lista das localidades das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas feitas em 2012.

A fim de responder a visão estruturantes do (5R's), o objetivo estratégico nº. 9 e PE CFP CFP 2015-2030², a CFP do II Mandato continua a dar prioridade ao programa de pesquisa e desenvolvimento nos assuntos ligando com a competência da CFP. No ano de 2018, a CFP conseguiu realizar o estudo através da atividade "levantamento dos dados para atualização das localidades das áreas de difícil acesso" (áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas). O Estudo tem como objetivo de poder produzir uma informação ou dados atualizados, credíveis para a CFP como *baseline* na elaboração da política da Reforma da Administração Pública, revisão dos quadros legais e ao mesmo tempo contribuir para melhorar o desempenho profissional dos funcionários e agentes da Administração Pública. A pesquisa realizada foi como resposta às evoluções sociais econômicas resultantes do desenvolvimento de infraestruturas e a

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pagina 173, PECFP 2015-2030 "Um quadro de compensação justo e sustentável (condições de remuneração e de emprego) interligado com outros benefícios financeiros e não-financeiros para atrair, motivar e reter uma força de trabalho competente"

ampliação das áreas urbanas onde resultou como consequência áreas que anteriormente definidos muitas remotas tornaram se remotas, extremamente remotas torna-se remotas. É de sublinhar que a definição das áreas constatadas na decisão da CFP se baseia na altura da amostra (*sample*) metodologicamente. A pesquisa de 2018 que a CFP efetuou, foi mais para ter uma ideia compreensível e exata das referidas categorias das áreas.

Na referida pesquisa foi criada uma equipa integrada, envolvendo representantes/pesquisadores provenientes de 9 Instituições do Estado (CFP, MS, MEJD, MAP, MJ, MTC, MAE, MOP, MF) cobrindo todo o território de Timor-Leste.

## Dia Nacional da Função Pública

Em meado do ano de 2015, a Comissão da Função Pública do II mandato deu início o seu trabalho com várias prioridades definidas e uma delas foi a definição do Dia Nacional da Função Pública (DNdFP). Esta foi suportada com a Resolução do Governo nº. 22/2015, o dia 15 de julho.

Em 2018, regista-se como a quarta comemoração do DNdFP tendo como responsabilidade técnica rotativas ao MDRI (vindo do ex MOPTC). É de informar que a responsabilidade sobre a realização da comemoração do DNdFP e de responsabilidade rotativa, com base no resultado de sorteio realizada em 15 de julho de cada ano. O tema escolhido pelo ministério responsável foi "Fortalecendo a liderança e gestão pela melhoria da prestação de serviços públicos e desenvolvimento das infra-estruturas básicas em Timor-Leste". E de acrescentar que conforma as regras existentes o Ministério responsável tem uma competência exclusiva em decidir os temas no âmbito da comemoração do DNdFP.

Com base no referido tema, o MDRI em coordenação com a CFP elaborou uma série de atividades e calendário da realização das mesmas. Estas abrangem atividade desportiva (*futsal, volley ball*) marcha saudável, seminários, doação de sangue, reflorestação, limpezas nos cemitérios, bazar barato, concurso coral incluindo a Marcha da Função Pública e jornada

"LAO TUIR AIN-FATIN tanto ao SAUDOZO NICOLAU DOS REIS LOBATO (como continuação, de Soibada a Tutuluru, Manufahi) de 27 KM de percurso, assim ao SAUDOZO Vicente Reis SAHE (de Natarbora a Alas, local onde foi tombado e mortos pelos inimigos), de uma distância por volta de 50KM.

Relativamente da Jornada "Lao tuir Ain-fatin" foi iniciada com uma série de encontros tanto a nível das instituições do Estado como também representantes familiares dos respetivos Saudosos e envolvendo os ex-escoltos e antigos combatentes. Para além dos encontros a nível nacional, foram também realizados encontros a nível municipal a fim de definição dos pontos das jornadas e das atividades necessárias para construção do monumento da memória em particular ao Saudoso Vicente Reis Sahe. É de informar que o monumento referido foi construído no local onde foi morto denominado na área suco uma Berloi aldeia I que se encontra na proximidade da Aldeia Tahu Ben do Suco de Mahakidan posto Administrativo de Alas, Município de Manufahi. O Instituto de Gestão de Equipamentos (IGE) contribuiu deste processo de forma a abrir o acesso ao monumento (nova estrada) de uma distância de 5KM. Agora é acessível para aos visitantes interessados.

A equipa jornada foi liderada pelo Presidente da CFP acompanhado pelo Comissário-António Freitas, ex-escoltos e com a participação da juventude organizados nas organizações tais como *Juventude Hadomi Natureza* (Gerhana), Geração Patriota, representantes da família e funcionários representantes das 15 Instituições do Estado (MDRI, SEIGIS, INFORDEPE, UNTL, MNEC, MAP, GAB. PR, MSS, MPF, MT, GAB. PM, MDS, MCI, MS e CFP).

A atividade foi realizada com sucesso graças ao apoio das entidades relevantes no terreno com antigo combatentes, liderança comunitária, autoridades locais, PNTL e F-FDTL em particular o apoio significativo vem da autoridade local Administrador Posto Alas e o Administrador (falecido) do Município de Manufahi.

As atividades realizadas culminam com a celebração do DNdFP em 16 de julho 2018. É de informar que 15 de julho foi num domingo de modo que a equipa organizadora junto com a CFP decidiu o 16 de julho como dia da celebração destacada com a Missa presidida pelo Rev. **Pe. José António da Costa** na Igreja de Catedral – Díli com a presença de várias entidades notórias, Parceiros de Desenvolvimento e dos funcionários e agentes da Administração do Estado. Foram proferidos discursos no âmbito de motivar, encorajar para homenagear o papel estratégico dos funcionários publicar a trabalhar com profissionalismo e servir melhor ao público.

Na segunda e na terçeira comemorações foram atribuídas as distinções e prémios aos funcionários destacados como melhores no desempenho das suas funções. Na quarta comemoração, não foi possível de realizá-la devido a várias circunstâncias. Foram entregues prémios as atividades efetuadas. É de sublinhar que nas comemorações desta natureza desde início da sua implementação sempre foi assinalada com a entregue de Prémios de Distinções aos

funcionários que, conforme a avaliação da Comissão da Distinções e Prémios às propostas apresentadas de várias Instituições decididas como melhores vencedores nos seus respetivos desempenhos funcionais de forma excecional caraterizada pela criatividade, inovação e exemplar. Mas, infelizmente esta situação não aconteceu em 2018 devido a circunstâncias evoluídas a nível nacional tais como mudanças de Governo, aplicação do mecanismo DOT e a questão de não urgência por parte política do nível alto.

Esta política encontra-se em conformidade com o PAA 2018 da CFP na atividade de Organização e Gestão de Eventos.

# Promoção do Regime Geral das Carreiras na Administração Pública

Ao longo do percurso da Administração Pública de Timor-Leste, tem sido adotado a promoção vertical através de um concurso interno enquanto que a Promoção horizontal dependerá do resultado da avaliação de desempenho do funcionário. Ou seja, até a ano de 2018, a promoção de pessoal na Função Pública dependia de iniciativa das direções de recursos humanos das linhas ministeriais e Instituições do Estado e não vinha sendo realizada com regularidade em muitas instituições do Estado.

No inicio do o ano 2018 foi aprovada no Conselho de Ministros a proposta do Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 janeiro-Regime de Promoção de Pessoal da Função Pública. Esta constitui como o ponto de partida para a implementação do processo da promoção, de forma regula (anualmente) e passa a ser concentrada na CFP.

O processo de promoção centralizada tem como objetivo garantir a sua realização em intervalos regulares e motivar a competição entre candidatos, permitindo que os funcionários de diferentes instituições públicas disputem as vagas de promoção por meio de concurso de mérito.

O trabalho foi intensificado com a definição dos planos e procedimentos e outros preparativos necessários.

Foram criadas equipa compostas por 24 técnicos do SCFP para assegurar as funções de verificação de dados e o resultado desta atividade conforme demonstrada na tabela seguinte:

Grau Candidato	Mulher	Homem	Total
$\mathbf{B} \rightarrow \mathbf{A}$	81	384	465
$C \rightarrow B$	346	1000	1346

D→C	692	1507	2199
$\mathbf{E} \rightarrow \mathbf{D}$	841	2188	3029
$F \rightarrow E$	336	1651	1987
$G \rightarrow F$	206	1223	1429
To	otal 2.502	7.953	10.455

Vê-se pela tabela que o número dos candidatos elegíveis à promoção, contando desde o ano de 2002 é enorme. Este foi como resultante da falta de uma política de promoção regular na Função Pública que o Estado de Timor-Leste tem enfrentado desde o inicio da restauração da sua independência.

Os preparativos realizados incluem a preparação e publicação das listas dos candidatos elegíveis conforme os critérios definidos no Decreto-Lei nº.1/2018. No âmbito da publicidade, foi publicada a primeira lista e distribuída a todas as instituições, agências autónomas a nível nacional e nos municípios para que os funcionários pudessem confirmar os seus dados. Desde então, a CFP tem recebidos varias insumos provenientes das instituições a nível nacional e subnacional de forma completar os dados dos candidatos. Os insumos recebidos abrangem:

- 1- Dados incompletos (este exige que seja completada pela CFP)
- 2- Dados não atualizados (antiguidade, escalão os quais exigem a CFP a atualizar no sistema)
- 3- Dados incorretos (dados ilegíveis encontram-se na lista e vice-versa)

A publicação da segunda lista dependerá do resultado da apreciação e aprovação do Governo sobre a proposta da Resolução do Governo, apresentada pela CFP sobre a definição de vagas para promoção de pessoal na Administração Pública para o ano 2019.

Para que o processo decorra com o profissionalismo, integridade e com qualidade foram estabelecidas equipa de júris, integrada, provenientes das diferentes instituições incluindo titulares dos Cargos máximos da Administração Pública e são responsabilizadas para cada grau do Regime Geral da Função Pública. Adiciona-se aqui que na Função Pública existe 7 graus. Mas no âmbito da promoção vai haver 6 tipos de promoção: (G-F; F-E; E-D; D-C; C-B; B-A) O concurso de promoção é apoiado por um sistema de banco de perguntas e respostas, em função das características funcionais de cada tipo de promoção. Neste âmbito constituída equipa elaboradores de perguntas e respostas, com composição provenientes de representantes das

instituições académicas, assessores (Nacionais e Internacionais) e funcionários seniores detentores de grau máximo (A) na Função Pública.

O concurso da promoção é realizado por meio de um sistema de classificação dos candidatos por pontuações, com base nos critérios definidos objetivamente no Decreto-Lei nº.1/2018, critérios quais caraterizam a experiência carreira profissional de cada candidato, acrescentado os resultados provenientes da prova escrita.

Os candidatos admitidos a promoção dependerão, das pontuações competitivamente da acumulação das pontuações abrangendo de 0 a 400 em correspondência ao número de vagas existentes por cada grau observando a percentagem de quota conforme o Decreto-Lei nº.1/2018.

Adicionando-se aqui quanto aos candidatos não admitidos terão a oportunidade de concorrer no seguinte ano.

No âmbito da modernização da Administração Pública, aproveitando as tecnologias informáticas e comunicação (TIC), os concursos serão feitos de forma eletrónica. Esta tem como objetivo para acelerar o processo, assegurar a objetividade e a integridade do concurso em si.

Para o seu sucesso, no fim do ano 2018, a CFP solicitou apoio a MEPCM, para aquisição de equipamentos como, mesas, cadeiras, computadores e outros equipamentos complementares. A solicitação obteve resposta imediata e positiva.

Em termos de matéria do teste, estão já contidas na Base de dados da CFP, o número de 1500 perguntas com a suas respetivas respostas abrangendo em diversas áreas tais como: Constituição da RDTL, Legislação da Função Pública, História Nacional e Inclusão Social. Outras matérias mais específicas da Administração Pública, Finanças, línguas oficiais (portuguesa e tétum).

## PLANEAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

No ano 2016 até 2017 a CFP realizou a Diagnóstico a força de trabalho na Função Pública a 25 Instituições do Estado com objetivo obter informações de natureza *baseline* para definir políticas, na luz das visões estruturantes da CFP (5 R's) e os 15 objetivos principais do PE CFP 2015-2030, ligados a gestão de Recursos Humanos no setor público de Timor-Leste.

Neste diagnóstico foram identificadas 9 áreas principais que necessitam de fazer mudanças. Com base nas lacunas identificadas no diagnostico realizado, a CFP elaborou uma proposta do Decreto-Lei sobre Planeamento da Força de Trabalho na Função Pública. Esta tem como

objetivo para facilitar as Instituições do Estado na preparação de quadros de pessoais, adequando com o mandato das instituições e as necessidades, tanto em termos números assim como de qualificação de força de trabalho na Funçao Pública; na definição objetivas das estruturas orgânicas; análise das necessidades funcionais e estruturais. Desta forma, evitando assim a duplicação de competências interministeriais e inflações de força de trabalho na Função Pública. Para garantir uma implementação adequada, eficiente e eficaz, a CFP e a equipa estabelecida efetuaram várias consultas as 5 Instituições (MF, MDRI, MS, MJ e ME) incluindo Grupo Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) a fim de obter insumos e ideias para o enriquecimento da proposta elaborada. É de informar que o esboço do documento encontra-se na fase da elaboração final e será apresentado ao Conselho de Ministros em 2019.

Para além da referida proposta a CFP tem progredido já com a elaboração de manual operacional sobre o planeamento da força de trabalho o qual objetiva a facilitar a compreensão e sirva como guião para os dirigentes das linhas ministeriais e instituições do Estado.

## Regime Contributivo de Segurança Social

Em 2018 a CFP efetuou uma série de encontros com o MSS do VII Governo e MSSI no VIII Governo com a finalidade de partilhar informações sobre a questão da Segurança Social conforme a Lei nº. 12/2016 de 14 de novembro – Lei de Criação do Regime Contributivo de Segurança Social. Nas referidas reuniões foram registadas entedimentos comuns entre a CFP e MSS/MSSI relativamente às questões tais como:

- 1- A urgência da elaboração de um *MoU* trilateral abrangendo o MSS/MSSI, MF e CFP no qual se define as responsabilidades de cada instituição.
- 2- A urgência de alteração ao Decreto-Lei sobre a inscrição para enquadrar nos artigos a operacionalização do princípio de obrigatoriedade de aposentação atingindo a idade de 60 anos. Acrescenta-se aqui, de facto, o princípio de obrigatoriedade está definida no preâmbulo da Lei nº.12./2016. Mas, infelizmente, o tal princípio não se encontra operacionalizado nos artigos, situação qual dificulta a sua implementação.
- 3- A importância de coordenação e comunicação a nível técnico das instituições abrangidas

- 4- A urgência da criação do Instituto Nacional de Segurança Social
- 5- A implementação da política da retenção no âmbito da Segurança Social

Esta regista-se como uma evolução da política de Segurança Social de Timor-Leste iniciando com o Regime Transitório não contributivo a partir do ano 2012 à Regime compreensivo e contributivo.

O referido Regime carateriza-se pela obrigatoriedade de contribuição por parte dos trabalhadores do Estado uma percentagem de 4 acrescentado uma percentagem de 6% por parte do empregador (no contexto da Função Pública é o Estado). Esta política deveria ser já implementada a partir de agosto do ano 2017. Porém, devido a inexistência de um órgão responsável para gerir o fundo e o próprio sistema ainda em desenvolvimento o Estado vê-se obrigado a assumir o pagamento total da retenção do 10%. Apenas a partir do mês de setembro de 2018 que efetuou o desconto de 4% do salário dos trabalhadores do Estado.

Apesar de a política da contribuição tenha sido implementada, todavia a própria lei não definiu de forma explícita a idade obrigatória para a reforma e por outro lado, exige a intensificação e difusão da respetiva Lei pelo que muitos ainda o desconhecem.

A CFP tem vindo a receber várias reclamações e preocupações relativamente às eventualidades da Segurança Social regista-se, por exemplo, a questão do pagamento de subsídio a maternidade. Relativamente a esta questão é de informar que o direito a licença de maternidade é de (65 dias uteis, +- 3 meses) conforme o Decreto-Lei nº.18/2017, de 24 de maio, sobre a eventualidades da proteção da maternidade - implica a suspensão do pagamento de salário por parte da CFP e para depois ser pago pela Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). Esta nunca foi implementada eficazmente. Há casos em que a funcionária que gozou a referida licença nunca beneficiou o subsídio até sua reativação.

# Disseminação dos Quadros Legais, Normativos e Procedimentos na Função Pública

Várias pesquisas demonstram que as infrações disciplinares administrativas registradas, entre outras, resultam da ignorância dos quadros legais, normativos e procedimentos na Função Pública. Durante o ano 2018, a CFP tem efetuado uma série de campanha de disseminação a nível nacional e sub-nacional com o intuito de atualizar, esclarecer aprofundar os conhecimentos

no domínio dos quadros legais, normativos e procedimentos existentes na Função Pública incluindo os recéns aprovados.

A referida campanha de disseminação involve a equipa integrada proveniente da CFP, MSS, SEIGIS, MAE e *UN Women*, e ainda mais a equipa integrada no âmbito do termo de entendimento quadrilateral constituido por IGE, PDHJ, CAC e CFP.

Materias da disseminação abrangem temas tais como: o Manual "Não ao Assédio Sexual na Função Pública", Decreto-Lei nº.1/2018 sobre promoção de pessoal na Função Pública, Decreto-Lei nº. 26/2016 sobre os Cargos de Direção e Chefia na Função Pública, Licenças e Faltas, Direitos e Deveres, processos Disciplinares, Lei de Segurança Social, Inclusão Social (abordagem integrada ao Género), Decreto-Lei nº. 3/2016, de 16 de março com a sua alteração e Decreto-Lei nº.9/2018, de 9 de abril.

As disseminações efetuadas houve elevado número de participantes no total de 993 composto por M:208 e H:774 e anónimo 11. Os participantes foram provenientes de vários serviços e orgãos existentes.

Os municípios alvos da referida disseminação abrangem: Manatuto, Lautem, Baucau, Viqueque, Ermera, Liquiça, Aileu, Ainaro, Maun-fahe (Same), Covalima, Bobonaro e RAEOA) e a nível nacional-as instituições do Estado e agências autónomas.

Metodologimante, a equipa da disseminação integrada efetuou teste prévio e teste posterior (pretest e post test) relativamente ao conhecimento dos participantes sobre matéria a ser disseminada por parte dos oradores com objetivo de conhecer e inteirar com as lacunas de conhecimento, grau de ignorância existentes a nível dos participantes. E como apreciação a CFP atribui certificado de aprecição aos participantes. As suas participações são registadas no âmbito das pontuações para promoção de carreiras.

Estas atividades de disseminação estão alinhado com o PAA 2018 da CFP no *Programa: Boa Governação e Gestão Institucional, Sub-programa: Boa Governação e Atividade: Planeamento, desenvolvimento estratégico e orientação de políticas, especificamente refletida no Indicador de desempenho; Disseminação e sensibilização relativamente às políticas".* 

## Combate e Prevenção ao Assédio Sexual na Função Pública

A CFP no PE CFP 2015-2030 definiu os 15 objetivos e estabelece as prioridades para serem alcançadas durante o mandato. Dentre estes objetivos é criar e desenvolver um ambiente de serviço mais saudável, seguro, profissional na Função Pública. Práticas de assédio sexual tem gerindo preocupações por parte dos dirigentes, colegas de serviço assim como parentes, cônjuges do trabalhador implicado.

Face a estas preocupações, a CFP avançou com uma política "Não ao Assédio Sexual na Função Pública. Em março de 2018, no âmbito de serviço de parceria, a CFP efetuou o *MoU* com a *UN Women* o qual contém os objetivos principais a serem realizadas através do mecanismo da cooperação. Um destes, é a política de zero tolerância ao Assédio Sexual na Função Pública. No âmbito da sua implementação, a CFP produziu e aprovou a Orientação nº. 12 – um regulamento que define as condutas, procedimentos de como apresentar a queixa e trâmite do processo disciplinar ao acusado da prática do Assédio Sexual na Função Pública.

A *UN Women* produziu cartazes de visualização sobre tipos/categorias de práticas de assédio sexual no contexto Timor-Leste as quais são utilizadas como matérias de referências nas campanhas de disseminação tanto a nível nacional como municipal.

A medida para transmitir os regulamentos e Manual Operacional elaborados, a CFP estabeleceu coordenação com as Instituições relevantes como SEII, *UN WOMEN*, MSS e MAE efetuaram o programa de disseminação integrada para funcionários públicos e setor privado a nível nacional e municípios. Notou que houve mudança nos conhecimentos dos funcionários com apresentação das queixas a respeito deste assunto. Feita ainda várias atividades para difusão de informação a este assunto através das intervenções nos *workshops* que a CFP foi convidada, nos média, Televisão e rádio para alertar aos funcionários e públicos a contribuir para prevenção e combate ao assédio sexual.

A CFP e *UN Women* com apoio técnico da Consultoria Jurídico Social-JU,S durante o ano a que refere a este relatório, conseguiu ainda desenvolver um mecanismo da resposta automático e rápido através do chamado *ChatBoot Rosa* a fim de assegurar uma acessibilidades mais vasta e facilitar a apresentação da queixa contra funcionários que praticam casos Assédio Sexual. É de

informar que o *ChatBoot Rosa* é uma facilidade que utiliza meios de comunicação social (telefone *android/smartphone*) com a ligação ao *Website* da CFP.

A CFP iniciou também com algumas discussões sobre a importância da elaboração de novos procedimentos da recepção de queixas para a efetuação das investigações e aplicação de penas. Sublinha-se aqui que este é um avanço significante e regista-se como um exemplar de política não apenas a nível nacional, regional e internacional.

O lançamento deste instrumento foi feito no mês de dezembro e vai ser implementada no ano de 2019.

Para assegurar eficácia de investigações relativas às práticas de assédio sexual, a CFP em parceria com *JU,S* sob a contratação da *UN Women* realizou formações aos investigadores da CFP e de outras instituições do Estado.

# Mulher na Função Pública

A CFP define como uma das suas prioridades Mulher na Função Pública. Esta prioridade está inserida no PAA de 2018: "abordagem integrada da igualdade de genero" no Sub-Programa "Boa Governação" e Programa "Boa Governação e Gestão Institucional.

Durante o ano 2018, a CFP efetuou uma série de ações de formação e definiu estratégias de como sensibilizar, encorajar a participação das mulheres no desenvolvimento das suas carreiras na Função Pública. Neste âmbito, a CFP desenvolveu a parceria com várias organizações da sociedade civil, para além das instituições do Estado relevantes, parceiros internacionais.

Foram realizadas seminários, formações, ações disseminação e estudo comparativo no exterior. Uma das ações a destacar é o estudo comparativo feito com o apoio do Governo Vitória, Austrália através do DFAT, do qual os *fellowship* timorense composto por 16 oficiais da Função Pública (CFP, MAE, MSS, SEIGUIS, INAP, SEFI/MDRI) tiveram oportunidade de conhecer as práticas das políticas de igualdade nas instituições do Estado de Vitória e de partilhar os alcanços que o timorense tem conquistado até a data. Foi uma oportunidade proveitosa, inspirativa, encorajosa e convicta nas políticas de abordagem de género adoptadas por Timor-Leste até então.

Como *fallow up* do referido estudo comparativo a CFP juntamente com Governo da Vitória efetuou o Seminário em Timor-Plaza a fim de dar observações e lições aprendidas e os paços a ser tomados no contexto de Timor-Leste.

A CFP juntamente com a sociedade civil realizou *workshop* dirigido a camada juvenil em especial estudantes univesitários de forma a sensibilizar a urgência de abordagem de género na Função Pública também na sociedade em geral.

Para além dos métodos presenciais, a CFP recorreu também em várias oportunidades a meios de comunicação, Televisão e Rádio para divulgação e sensibilização sobre a abordagem integrada ao género, os seus desafios, as estratégias e os alcanços consuistados até então.

A CFP participou na comemoração do Dia Nacional da Mulheres organizada pela SEII em Laclo-Manatuto e também ser orador no seminários efetuado no Município de Ermera.

As referidas ações efetuadas durante o ano 2018 podem ser observadas na seguinte tabela:

Atividade	Tema/tópico	Participantes	Observação
Workshop	apresentação - resultado das lições aprendidas durante estudo comparativo feito nas Instituições - Vitoria, Melborn Austrália e plano para implementação no local do trabalho	Membros do Governo: (MSS, MAE, SEII, CFP), Parceiro do Desenvolvimento: DFAT; NGO's, Sociedade Civil e alguns dirigentes das Instituções do Estado.	Atividade foi feita por pedido do Governo da Vitoria-Melborn e foi estabelecido no Plano de cooperação – "Action Plan-Back to Timor-Leste".
Workshop	Abordajen politika jenero" debruçou-se sobre a "importansia partisipasaun feto iha vida politika iha kontaktu demokratiku"	Estudantes UNDIL e CAUCUS	Partilha de experiência-melhorar o conhecimento dos jovens relacionado com assunto da abordagem integrada ao género
Discussão e elaboração do plano – visita de trabalho	"Return Fellowship visit" - dezenvolver uma apresentação sobre "return work plan" para aprezentar às Instituições e stakeholders sobre "Government of Timor-Leste's commitment to gender equity, share information about your intended activities, and build support from key stakeholders (including hearing their ideas to	Equipa do Governo Vitoria e 2 peritos: Virginia Matthews - Director, Culture, Diversity and Organisational Development, Department of Environment, Land, Water and Planning (DELWP) e Justin McDonnell - Director, Engagement, Inclusion and Support, Department of	

	help refine planned activities)"	Education and Training (DET) e 16 membros do fellowship program	
Workshop	Saida mak Jeneru; igualdade jeneru, violensia domestika, "lideransa Transformativa"	DFAT, SEII, NGO Nabilan e funcionarios do SCFP a partir do Tecnico Profissional (D, C, B e A), os CDs, DN, Chefes Unidades, Sub Inspetor, Inspetor e Secretaria Executiva do SCFP-total participantes 59 pessoas (M: 27 e H:32 )	Cooperação entre DFAT e CFP. Atividade foi financiada pelo DFAT
Estudo comparativo	"Gender Equality in Government Institutions for more effective governance and programs" durante duas semanas (3-16 março) em Melborne	16 dirigentes (M:8 e H:8) das 6 Instituiçoes do Estado: CFP, MAE, INAP, MSS, SEII, MDRI)	
Programa TV – Sala Redasaun	"Não ao Assedio Sexual na Função Publica";	CFP, SEII e UN WOMEN	Houve outras entrevistas na rádio, OCS organizada pela CFP e por convites
Workshop	Curso de Indução	Funcionários recém- recrutados	Atividade organizada pelo INAP em colaboração com a CFP-Formação obrigatório

Tabela 7: Seminários, formações, ações disseminação e estudo comparativo no exterior

## Pessoas Portadores de Deficiência na Função Pública

Em 2018 a CFP destacou a questão de inclusão das pessoas portadores de deficiência na Função Pública. Ciente de que a Função Pública deve refletir a configuração da sociedade timorense no seu perfil visto que a Administração Pública e contexto onde se insere. O senso demográfico efetuado pela Direção Nacional Estatística do MF em 2015 demonstra números 1416 servidores públicos portadores de deficiência na Função Pública e percentagem, este constitui 2,7% do total funcionários ativos absorvidos na Função Pública.

O sistema integrado da Administração Pública (SIGAP da CFP) tem registado também números

de 78 pessoas portadores de deficiência na Função Pública, este constitui 0,2% do total funcionários ativos. Dos 78 composto por 26% composto por Mulheres e 74% Homens. Ligando com os Regimes existentes, a maioria (56%) dos servidores portadores registam-se no Regime Geral da Função Pública. Em seguida Regime Especial (21%), se regista também no Cargos de Direção e Chefia uma porcentagem de 12%.

É de destacar aqui que a inclusão de pessoas portadores de dificiência regista-se já com uma porcentagem alta comparando com a porcentagem média nacional dos cidadãos portadores de deficiência. Porem, a CFP (francamente deve informar que até a presente data, não se regista ainda categorias/tipo servidores públicos portadores de deficiência; e o SIGAP em si ainda não se encontram atualizado com a realidade da situação dos servidores públicos portadores de deficiência que resulta do senso nacional de 2015.

Contudo a CFP tem já discutido ações necessárias relativamente a política de inclusão entre as quais a realização de seminários para uniformização de conceitos sobre pessoas portadores de deficiência e levantamento de dados a fim de ter o mapeamento de servidores portadores de deficiência mais atualizado na Função Pública. Ações quais serão efetuadas em 2019.

Realizando a discrepância o número de portadores entre o SIGAP e Estatística de 2015 a CFP iniciou uma série de encontros com parceiros de desenvolvimento no âmbito de obter apoio necessário para a realização do levantamento de dados com intenção de atualizar os dados no SIGAP da CFP; e adoptar politicas necessárias a implementação da política de inclusão na Função Pública.

Em resposta da solicitação, o DFAT disponibilizou alguns recursos para a realização do seminários e levantamento de dados a serem implementadas em 2019.

Na discussão do orçamento e o PAA 2019, a CFP conseguiu alocar algumas verbas para a realização de ações relativas a esta política.

Estas ações vão ao encontro da política do VIII Governo Constitucional e como continuação da implementação do Decreto-Lei sobre os direitos das pessoas portadores de deficiência. Acrecenta-se aqui que desde o ano de 2012, o Estado Timorense tem constituído uma equipa integrada para a implementação desta política.

### Distinções e Prémios na Função Pública

Atribuir o reconhecimento e registar como funcionários exemplares do ano, mantém-se como uma das prioridades da CFP do II Mandato. A distinção dada aos funcionários quer ao grau mínimo ou elevado, individual e institucionalmente desde que desempenharem as suas funções com profissionalismo, dedicação, inovativo e criativo. Esta política está refletida no PAA da CFP 2018, Programa: Gestão e Desenvolvimento da Administração Pública (Reforma da Administração Pública), Sub-Programa: Gestão de Recursos Humanos e atividade:Implementar a política de distinções e prémios na Função Pública.

No ano de 2018, devido aos dinâmicos políticos evoluídos e problema orçamental caraterizado pela aplicação do mecanismo de DOT, a CFP não conseguiu implementar a política de distinção e prémios. Porém, o pessoal técnico da CFP sob a orientação da Comissão da Distinção e Prémios efetuou atividade de natureza esclarecimento sobre os requesitos e procedimento relativos a apresentação de candidaturas a distinção e prémios na Função Pública a nível nacional, municípios e RAEOA; definiu a calendarização das etapas; e avaliação preliminares aos documentos de candidaturas apresentados de várias entidades e instituições. A Comissão de distinção e prémios também efetuou uma série de encontros de natureza preparativos e avaliativos aos processos em percurso na altura. A CFP efetuou também encontros a nível alto em particular com a S.Exa. o Primeiro-Ministro do VII Govenro Constitucional, apresentado a urgência da implementação desta política incluindo os recursos necessários para atribuição de distinção e prémios os quais são de responsabilidade do GPM, comforme o Decreto-Lei no.41/2016, de 16 de dezembro. Mas infelizmente as eleições antecipadas baralharam todos os preparativos e compromissos declarados.

É de sublinhar que as avaliações efetuadas conseguiram apurar 46 candidaturas (M13 e H33) do Regime Geral e 48 (M16 e H32) do Regime Especial. Estas candidaturas provêm de 11 Instituições do Estado, tais como: PDHJ, MS, HNGV, MEC, MAE, TR, SEIGIS, MSS, CI, ANAAA e MJ-GUARDAS PRISIONAIS. Após a avaliação foram apurados e admitidos apenas 7 (M3 e H4) candidatos do Regime Geral. Na altura faltava apenas a etapa de verificação da

veracidade das candidaturas no terreno. Etapa qual não teve continuidade devido às cicunstâncias antes referidas. Mais uma vez, foi um retrocesso em termos de gestão de Recursos Humanos a não ter efetuada a atribuição de Distincão e Prémios aos candidatos apurados, porém estes candidatos obterão prioridades, quando as condições permitam no ano seguinte.



O Primeiro-Ministro do VII Governo Constitucional efetuou a fiscalização ao edifício da CFP Fonte: CFP



A Companhia Karya Timur Unip.efetuou PHO Hand Over Provisional) a CFP Fonte: CFP



O Primeiro-Ministro na assinou da placa da inauguração do edificio da CFP  $\ensuremath{\textit{Fonte}}$ .  $\ensuremath{\textit{CFP}}$ 



Membros do VII Gov. Const.. na cerimónia de inauguração do edifício da CFP Fonte : CFP



Apresentação do desenho *top roof* pela companhia Karya Timur ,Unip Fonte: CFP



Termo de entrega do edificio anteriormente ocupado pela CFP ao MAE Fonte: CFP



Reunião trilateral entre CFP, MSS e MPF no âmbito da implementação da RSS Fonte: CFP



Reunião da CFP com o Ministro MAE do VII Governo Constitucional Fonte: CFP.



Reunião da CFP com a Ministra do MSSI do VIII Governo Constitucional Fonte: CFP



Reunião da CFP com o Ministro e Vicee-Ministra do MPF do Governo VII Constituciinal Fonte: CFP



Reunião da CFP com o Ministro da Defesa do VIII Constitucional Governo Fonte: CFP



Reunião de cordenação no âmbito da eleição antecipada Fonte: CFP

Figura 6: As atividades da CFP em imagens

## REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP SEGUNDO O PAA 2018 e PE CFP 2015-2030

#### Plano de Ação Anual 2018 da CFP

Em 2018 a CFP elaborou o seu Plano de Ação Anual, refletindo-se nas competências da CFP, no Regimento Interno da CFP, nas metas do Plano Estratégico da CFP 2015-2030 (PE CFP), nas prioridades da CFP do II Mandato e no Plano "Asaun Prioritáriu bá Operasionalizasaun PE CFP iha kurtu prazu (2018-2020)".

O PAA foi elaborado com base em discussões, sugestões das Direções do SCFP, Comissão e ao mesmo tempo várias consultas com a Unidade de Planemento, Monitorização e Avaliação – UPMA do Gabinete de S. Ex<sup>a</sup>, o Primeiro-Ministro da RDTL.

A CFP há dois anos (2017 e 2018) que se integrou como a Instituição que aplica orçamentação por programas, ou seja, o programa e as atividades estão alinhadas com os respetivos cabimentos orçamentos alocados para a CFP nas categorias de **Bens e Serviços** e **Capital Menor**.

Para o ano 2018, o PAA da CFP continua com 2 programas e cada programa contém os subprogramas e as respetivas atividades. A tabela seguinte demonstra a estrutura programática do PAA 2018 da CFP.

Programa	Sub-programa	Atividades
Boa Governação e Gestão Institucional	Boa Governação	Planeamento, desenvolvimento estratégico e orientação de políticas Pesquisa e desenvolvimento Inspeção, fiscalização e auditoria Implementar uma abordagem integrada da igualdade de género Apoio jurídico Organização e gestão de eventos
	Protocolo, Cooperação e Parcerias	Protocolo, cooperação (quadrilateral-CAC, IGE, PDHJ, CFP) e parcerias na inserção global, regional e partilha de Boas Práticas da Gestão Pública
	Gestão	Gestão financeira

	Institucional	Aprovisionamento e gestão de contratos
		Gestão de Património e logística
		Gestão dos recursos humanos
		Gestão de sistemas de informação e da comunicação Gerir projetos de construção dos edifícios e infraestruturas da CFP Capacitação e formação de recursos humanos
		Desenvolvimento de propostas legislativas
	Políticas e Legislação	Elaboração de políticas, pesquisa e desenvolvimento
		Realizar o processo de recrutamento
		Realizar o processo de promoções
		Realizar o processo de nomeações
	Gestão de Recursos Humanos	Assegurar a avaliação de desempenho e progressão de escalão
		Monitorizar e coordenar com as Instituições do Estado a atualização dos dados dos funcionários no SIGAP
Programa: Gestão e		Assegurar o processamento de salários e controlo dos pagamentos
Desenvolvimento da		Assegurar o processo de pensões
Administração Pública (Reforma da Administração Pública)		Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (GPRH) com todos os responsáveis pelos Recursos Humanos das Instituições do Estado Realizar processos disciplinares e aplicar as
		respetivas penas
		Implementar a política de distinções e prémios na Função Pública
		Emitir e controlar os cartões de identificação dos funcionários públicos
Inovação e Desenvolvimento		Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP Integração de sistemas de informação-Sistema informático de Gestão da Educação e Sistema <i>interface</i> com o Ministério das Finanças
Tahela 8: Estrutura programática	Comunicação e Media	Comunicação e Media

Tabela 8: Estrutura programática do PAA 2018 da CFP

## Pesquisa e Desenvolvimento

ATIVIDADES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVO S PE CFP 2015-2030	5 R'S
Planeamento, desenvolvimento estratégico e orientação de políticas	Plano Estratégico aprovado e implementado; N.º de políticas elaboradas; Plano anual redigido; Relatórios trimestrais redigidos e apresentados de forma atempada; Relatório Anual elaborado e apresentado ao Parlamento Nacional	50% da Ação prioridade da Operacionalização do PE CFP 2015-2030 implementado; # de politicas aprovadas; 4 relatorios trimestrais feitas; 1 Relatorio Anual	<i>Objetivo 4, 7 e</i> 15	Revitalização e Reinvenção
Pesquisa e Desenvolvimento	Realização de estudos / ações de pesquisa; Novas políticas adotadas a partir da pesquisa e desenvolvimento; Publicação e disseminação de resultados de pesquisa e desenvolvimento	2 pesquisa feitas; 3 consultas com as linhas minesteriais feitas; 5 relatorios produzidos e distribuidos		Revisão; Racionalizaçã o; Revitalização e Reinvenção

Durante o ano de 2018, observa-se pela tabela acima referida a CFP efetuou várias atividades a fim de alcançar as metas estabelecidas no PAA de 2018 e objetivos do PE CFP 2015-2030. A CFP através da Unidade de Planeamento e Pesquisa da Função Pública (UPPOFP) do SCFP com base na sua competência e reponsabilidade atribuida, conseguiu definir e implementar as prioridades do trabalho definidas no Plano Ação Prioritárias em 2017. Este abrange a consolidação da ação prioritária do SCFP 2018-2020, Monitorização e Avaliação (M&E) da implementação do PE CFP 2015-2030 ligando com PAA 2018, atividade observatório da implementação do serviço na Função Pública na média, levantamento para atualização das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas.

Durante o ano de 2018, apesar de a limitação orçamental e situação política no país, a CFP fez vários esforços para poder concretizar as atividades planeadas.

As ações prioritárias concretizadas no âmbito das duas atividades acima referidas no PAA foram seguintes:

#### 1. Consolidação das ações prioritárias do SCFP 2018-2020

No final do ano 2017, a CFP realizou um workshop sobre "Balanço das atividades". Um dos objetivos deste workshop de 2 dias foi para os gestores do SCFP identificar e classificar as ações prioritárias alinhados com os objetivos estratégicos e visão estruturantes definidos no PE CFP 2015-2030 a fim de responder aos objetivos dos PEDN, Politica do Governo principalmente na Reforma da Administração Pública. Durante o ano, a Unidade da CFP responsável efetuar a recolha e analise a todos os documentos produzidos pelos dirigentes de cada Direção, Unidade e Gabinetes da CFP. O resultado da ação foi a produção de um documento importante chamado "Asaun Prioritáriu bá Operasionalizasaun PECFP iha kurtu prazu (2018-2020)". Este documento sirva se como um guião em ajudar e facilitar os dirigentes do SCFP da CFP na monitorização e avaliação (M&E) aos progressos na implementação dos programas e atividades das Direções, Unidades e Gabinetes da CFP alinhado com PE CFP 2015-2030.

#### 2. Monitorização e Avaliação (M&E) a implementação das ações prioritárias

A CFP elaborou pela primeira vez o seu Plano Estratégico de 15 anos (PE CFP 2015-2030) e Plano Ação Prioritária para implementação do PE CFP 2018-3020. Estes documentos são bases para a elaboração para o desenvolvimento das prioridades anuais da CFP e plano internal de cada Direção no SCFP.

Os objetivos da realização da monitorização e avaliação são seguintes:

- 1. Identificar as lacunas entre o PE CFP e as prioridades Anuais da CFP
- 2. Analisar o alinhamento entre PE CFP e o PAA da CFP
- 3. Fornecer apoio no âmbito para melhoramento do planeamento e execução do PAA de acordo com os objetivos estratégicos da CFP
- 4. Assegurar alinhamento da política do II Mandato com os indicadores no plano prioritários da CFP e PE CFP 2015-2030
- 5. Para saber como implementar os programas e o efeito para o baseline (problemas) enfrentados

Resultado desta atividade demonstra que das 121 prioridades defenidas nas ações prioritárias para o ano de 2018 foram alcançados 51% ou seja 62 prioridades concretizadas, 24% em progresso ou em continuidade e 25% prioridades não foram implementadas devido a várias circunstâncias (carência de Recursos Humanos, limitação orçamental, dependência de um programa a outra e dinâmicos políticos evoluídos na altura) porém na implementação global a CFP conseguiu atingir 75%.

# 3. Observação ao funcionamento/atendimento do serviço da Função Pública através da Média

Durante o ano de 2018, dada a competência atribuída, a Unidade do Planeamento da CFP efetuou várias pesquisas através da media a fim de recolher informações ligadas às preocupações dos cidadãos relativamente aos serviços prestados pelos servidores públicos e o atendimento ao público nos setores tais como Saude, Justiça, Educação, Segurança, Infra-Estrutura, Agua e Saneamento e eletricidade.

A monitorização foi feita através da média de comunicação social, jornais, internet e outros fontes acessíveis na CFP. O resultado desta ação foi a produção do relatório a fim de apresentar a CFP anualmente para tomar decisões e produz recomendações para as Instituições relevantes no âmbito de melhoramento continua na qualidade de serviço ao atendimento na Função Pública. O resultado da monitorização e as análises feitas está elaborado na terceira parte do relatório Análise Global da Administração Pública.

# 4. Levantamento para atualização da lista das localidades de áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas no território de Timor-Leste

De acordo com a meta final estabelecida para atividade de Pesquisa e Desenvolvimento, a CFP realizou 2 pesquisas no ano de 2018. Atividade do levantamento foi uma das pesquisas que a CFP conseguiu realizar com o apoio de algumas das Instituições do Estado e o parceiro de desenvolvimento da CFP, o DFAT.

Esta pesquisa iniciou com a fase da preparação: elaborar nota do conceito, definir o amonstra, efetuar as consultas e aproximações com Diretores Gerais dos Ministerios relevantes a fim de ouvir e saber as práticas, obstáculos e desafios no contexto da implementação do suplemento

remuneratório aos funcionários públicos destacados nas áreas consideradas como remotas, muitas remotas e extremamente remotas.

A CFP prosseguiu com a nomeação do grupo do trabalho inter-ministerial, composto por MEC, MS, MPF, MDRI, MAE, MJMCI, MAP e a CFP. Este Grupo foi formalizado a emissão do despacho da CFP nº. 5234/2018/PCFP.

Os resultados destes grupos de trabalho destacam-se: discussões de trabalho realizados; definição de indicadores; criação do Padrão Indicador para Definição das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas; desenvolvimento do questionáriocom (Check List indicators) com base nos 15 indicadores chaves no Padrão (1. Água potável, 2. Transporte, 3. Estrada, 4. Eletricidade, 5. Saúde, 6. Telecomunicação, 7. Média, 8. Estabelecimento comercial, 9. Acomodação pública, 10. Sede suco e aldeia, 11. Acesso a justiça, 12. Serviço de emergência, 13. Educação, 14. Caserna profissionais e 15. Risco no trabalho).

Para além dos resultados referidos acima, a CFP efetuou o *Try Out* com o intuito de testar ao instrumento desenvolvido e assegurar o entendimento e a abilidade dos enumeradores relativas às perguntas elaboradas.

O referido levantamento de dados foi efetuado nos 12 municípios e RAEOA, abrangindo 63 postos Admibistrativos; 331 Sucos e 561<sup>3</sup> Aldeias/localidades. A efetuação do levantamento no terreno deu-se lugar no último trimestre do ano de 2018.

As tabelas seguintes demonstram o detalho das distribuições de acordo com posto Administrativos e Áreas:

Município	Posto Administrativo	Suco	Aldeia
Lautem	4	16	23
Viqueque	6	25	51
Baucau	6	33	55
Manatuto	5	14	27
Manufahi	4	22	40
Ainaro	4	18	41
Covalima	7	16	26
Aileu	4	26	51
Dili	5	11	19
Liquiça	3	21	40
Ermera	5	43	73
Bobonaro	6	40	74

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Decisão nº. 594/2012/CFP (Anexu: Lista Lokalidade Area Remotu, Muitu Remotu no Extremamente Remotu)

RAEOA	4	26	41
Total	63	311	561

Tabela 9:Definição de amostras

Identificação das categorias das localidades por cada amostra

Município	Remoto (R)	Muito Remoto (MR)	Extremamente Remoto (ER)	Total (2012-2018)
Lautem	8	9	6	23
Viqueque	8	16	27	51
Baucau	38	10	7	55
Manatuto	8	10	9	27
Manufahi	2	21	17	40
Ainaro	10	16	15	41
Covalima	9	15	2	26
Aileu	22	20	9	51
Dili	6	4	9	19
Liquiça	13	16	11	40
Ermera	28	20	25	73
Bobonaro	19	29	26	74
RAEOA	20	14	7	41
Total	191	200	170	561

Tabela 10:Categorias das localidades por cada amostra

O referido levantamento de dados decorreu durante 12 dias. Total enumeradores envolvidos foram 23 pessoas composto por (M:6 e H:17). O quadro abaixo demonstra a distribuição da equipa de acordo com o Municípios e áreas de pesquisas:

Região	Município	Total Área	Data	Enumeradores
<b>Equipa Leste</b>	Lautem	23	14-26	1. Jucelina E. Pereira, (MOP)
(cobre 4	Baucau	55	novembro	2 Alarias de Arresia (MOD)
Municípios )	Viquque	51	2018	2. Alarico de Araujo, (MOP)
	Manatuto	27		3. Belizario Pereira, (CFP)
				4. Samuel Amaral, (CFP)
				5. Lenidia Seran, (CFP)
				6. Jose Vicente, (CFP)
				7. Elio P. Guimarães, (CFP)
	Sub Total	156		1 enumerador responsabiliza pelas 13
T	D 1	7.4	14.26	áreas
Equipa	Bobonaro	74	14-26	1. Francisco D.C. Pereira, (CFP)
Oeste (cobre	Ermera	73	novembro	
3	Liquiça	40	2018	

Municípios)				2. Alfredo Orleans, (CFP)
				3. Corazon Aquino Jamlean, (MS)
				4. Elizito Barreto Araujo, (MS)
				5. Roy Joáo Noronha, (MS)
				<b>6.</b> Veronica Amaral, (CFP)
				7. Duarte Moniz Silva, (MEJD)
				8. Clemencia M.D.R, (MOP)
	Sub Total	187		enumerador 1 responsabiliza pelas 14 áreas
Equipa	Covalima	26	14-26	1. Maria Odete B. Florindo, (MAE)
Centro (cobre 4	Ainaro Manufahi	41	novembro 2018	2. Martinho de Araujo, (MAE)
Município)	Aileu	51	2010	3. Belarmino F. Neves, (MAE)
				4. Celco M.H. da Costa Oliveira, (MOP)
				5. Guilhermino de Deus, (CFP)
				6. Maria do C. Fonseca, (MOP)
				7. Agustinho Soares, (MF)
				8. Ernanio Trindade (MF)
	Sub Total	158		1 enumerador responsabiliza pelas 13/14 áreas
Região	RAEOA	41	14-26	Equipa da CFP
Especial	Dili	19	novembro	
(cobre 2 Municípios)	(Atauro 11)		2018	
Trumcipios )	Sub Total	60		1 enumerador responsabiliza pelas 12
				áreas
	Total	561		Total Enumeradores 23

Tabela 11: Distribuição da equipa de acordo com o Municípios e áreas de pesquisas

#### Resultado da recolha ou levantamento feita foram seguintes:

- O Grupo de trabalho conseguiu concluir o levantamento nos 12 municípios e RAEOA abrangindo os 63 Postos Administrativos, os 331 Sucos e apenas nos 506 Aldeias/Localidades.
- Dos 561 questionários alvos das localidades, foram apenas concluídas as 506 áreas. Esta situação resultou das seguintes explicações: foi detetada a duplicação nalgumas localidades; foi confirmada a não-mais-existência de certas localidades que existiam anteriormente confome pesquisa efetuada há 7 anos atrás; a impossibilidade de acesso ha certas áreas distnates mais de 5km á pé.

Em geral foram detetadas situações de progresso em certas áreas – mudança da categoria de muitas remotas a remotas, de extremamente remotas a muitas remotas, de muita remotas a remotas, remotas a urbanas; e situações de retrocesso – mudanças de remotas para muitas remotas, muitas remotas a extremamente remotas.

Ate o final do ano de 2018 a equipa técnica do levantamento de dados ainda não conseguiu concluir com o relatório final como base da elaboração da proposta de alteração da Decisão nº. 594/2012/CFP que *aprova a lista das localidades das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas feitas em 2012*. Porém a equipa continua com a sua consolidação antes de apresentar a CFP para a sua apreciação e tomar necessárias medidas relativamente a esta questão. Mesmo assim, com base na analise dos dados levantados a CFP destaca a seguintes informações. Ds 506 áreas alvos do levantamento, na maioria (+50%) possuem já acesso a agua potável, transporte público, acesso ao estrada, eletricidade, telecomunicação, media e televisão, há construção do edifício como sedes de sucos/aldeias e também acesso às infraestruturas de ensino básico; - regista-se também falta de acesso a limitação de acesso às infraestrutura de atendimento da saúde incluindo casernas profissionais, serviço de justiça, de emergência, serviços de hospedarias, faltas de atividades econômicas. A diagrama a seguir apresenta a situação das infraestrututas disponíveis e acessibilidadade aos serviços de atendimento ao publico.

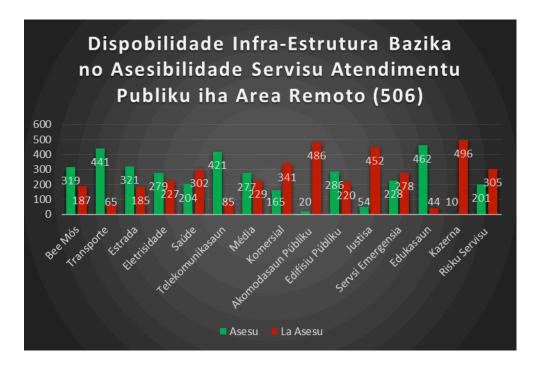


Diagrama 1: Situação das infraestruttutas disponíveis e acessibilidadade aos serviços de atendimento ao publico.







As dificuldades enfrentadas pela equipa no Try out  $\,$  no âmbito de levantamento as áreas renotas, muito renotas e extremamente  $\,$  remotas  $\,$  Fonte : Equipa de Pesquisa  $\,$ 

Figura 7: Equioa de levantamento de dados efetuou try out nos aredores de Dili

## Serviço de assessoria Jurídica

No seu funcionamento, o SCFP é apoiado por uma unidade jurídica composto por três assessores (Homens: 1 internacional – e 2 nacionais)

Os serviços desta unidade estão alinhados com o PAA da CFP de 2018 conforme a seguinte tabela.

ATIVIDADES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015- 2030	5 R'S
Apoio jurídico	100% Leis e Decretos-Lei, despachos, decisões revistos com base na Lei; processos jurídicos geridos; pareceres jurídicos prestados	100% apoio nos apoios juridicos dados	Objetivo 4	Revitalização e Reinvenção
Desenvolvimento de propostas legislativo	N.º de propostas das legislações aprovadas	3 propostas legislativas apresentadas ao CM para aprovação; 4 relatorios trimestrais produzidas e Um relatório Anual elaborado e entregue para apreciação	Objetivo 10	Racionalização; Reestruturação; Revitalização e Reinvenção

No ano a que se refere este relatório, a CFP efetuou atividades tanto de âmbito revisões e alterações como novas propostas relativamente aos quadros legais, normativos, procedimentos com finalidade de alinhar às prioridades do Programa do Governo, Plano Estratégico da CFP 2015-2030, Plano de Ação Anual 2018 da CFP e Plano Ação Prioritário do SCFP 2018-2020. As referidas atividades se destacam como seguintes:

#### Propostas de Decreto-Lei aprovadas pelo Conselho de Ministros:

1. Primeira alteração ao Decreto-Lei nº. 3/2016, de 16 de Março, que estabelece o Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades Municipais e do Grupo Técnico Interministerial para a Descentralização Administrativa

Esta foi apresentada, discutida e aprovada pelo Concelho de Ministros considerando urgência de harmonização de quadros legais vigentes na Função Pública, de modo a criar termos e condições de emprego diferentes para determinados grupos de funcionários públicos e ainda contextualizar a organização e a estrutura da Administração Municipal à realidade dos recursos materiais e humanos disponíveis nos municípios e investir na sua formação para a futura transição de desconcentração administrativa para Poder Local. A proposta foi aprovada e promulgada como Decreto-Lei **nº.** 9/2018, de 9 de abril.

2. Revogação do Decreto-Lei nº. 37/2016, de 7 de setembro sobre o Regime de Transição de provimento dos Cargos de Direção e Chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais durante a Fase da Desconcentração Administrativa.

A proposta e aprovação deste Decreto-Lei visa à harmonização do quadro legal vigente, assegurando os princípios de meritocracia, profissionalismo e justiça na Função Pública. Visto que o Decreto-Lei refere instituiu a promoção automática de alguns funcionários públicos da Administração Municipal. Provisao qual viola os prinicipios legais vigentes no Estatuto da Função Pública (ilegal) que exige o concurso para a promoção.

A proposta foi aprovada e promulgada como o Decreto-Lei nº. 8/2018, de 9 de abril.

#### 3. Regime da Promoção de Pessoal da Administração Pública

O regime proposto pela CFP foi discutido e aprovado pelo Concelho de Ministro o qual define a promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública e determina os seus critérios e condições mediante um concurso com um sistema de pontos resultante do processo de seleção por mérito. Foi promulgado como o Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro.

## 4. Segunda Alteração ao Decreto-Lei nº. 7/2012, de 15 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente Universitária)

A CFP juntamente com a liderança da UNTL, apresentou ao Governo uma proposta para regulamentar e harmonizar adequadamente as normas do subsídio académico dos docentes da UNTL que estavam a ser aplicadas em desacordo com a hierarquia normativa relevante. A proposta foi elaborada desde o VI Governo Constitucional a qual só veio a ser discutida e aprovada definitivamente pelo Conselho de Ministros e promulgada como o Decreto-Lei nº. 2/2018, de 24 de janeiro.

## 5. Resolução do Governo que fixa as vagas ao concurso de promoção de pessoal das carreiras do Regime Geral para 2019

Tendo em consideração que o regime de promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública detemina que as vagas de promoção anualmente são fixadas pelo Governo, sob a proposta da CFP. Neste sentido, de forma a efetivar os preparativos de promoção do ano transato, a CFP encaminhou a proposta da Resolução do Governo, sobre a fixação de vagas para a promoção de pessoal das Carreiras do Regime Geral na Administração Pública, ao VIII Governo Constitucional. Proposta qual ainda em se encontra em curso, devido de algumas diferências de interpretações, aguardando assim a alteração do Decreto-Lei nº.1/2018.

#### Orientações elaboradas e aprovadas pela CFP

#### • Orientação nº. 15/CFP/2018, de 15 de março

Sobre a Promoção e Execução Regular da Marcha da Função Pública pelas instituições da Administração Pública. Esta orientação define as regras de promoção da Marcha da Função Pública, bem como estabelecer as regras de sequência na execução da Marcha e outros atos nas cerimónias oficiais, nomeadamente a cerimónia de içar da bandeira, posse na Função Pública, assim como outros eventos oficiais em instituições da Administração Pública. Tal ato visa harmonizar e uniformizar a sequência da execução da Marcha da Função Pública.

#### • Orientação nº. 16/CFP/2018, de 15 de março

Regras de controlo e auditoria da atividade de pagamento de pessoal da Função Pública por meio da análise e confronto das informações relativas ao pagamento do pessoal constantes no sistema SIGAP e no Payroll do Ministério do Plano e Finanças.

#### • Orientação nº. 17/CFP/2018, de 28 de março

Atualizar as regras que definem os limites para o exercício de atividades políticas pelos funcionários públicos e agentes nos locais de trabalho na Administração Pública

#### • Orientação nº. 18/CFP/2018, de 4 de abril

Alteração da Orientação nº. 13/CFP/2017, sobre as regras e condições para a posse na Função Pública. A orientação acima visa proceder a primeira alteração da Orientação 13/CFP/2017, a qual define as devidas atualizações das faces as lacunas decorrentes no âmbito da cerimónia de posse no setor público. A mesma contém também uma parte de aditamento, na qual define os direitos, deveres, responsabilidades dos funcionários em período probatório.

Além das condições acima referidas, a orientação supracitada contém também os respetivos anexos os formulários do Termo de Aceitação e Posse para os integrados e promovidos nas carreiras da Função Pública e os selecionados para os cargos de direção e chefía.

#### • Orientação nº. 19/CFP/2018, de 4 de abril

Esta regula sobre os procedimentos de requerimento de licenças sem vencimentos, com vencimentos e licença especial na Administração Pública. Esta orientação tem como objetivo de colmatar lacunas existentes nos diplomas vigentes até então relativamente às: pausa temporal; requesito da conceção das licenças (LSV, LESV, LCV) — incluindo exigência de livre do processo disciplinar, administrativas, processo penal e civil, aceitação de conveniência de serviço, conforme declaradas nos formulários aprovados como anexo a esta orientação.

#### • Orientação nº. 20/CFP/2018, de 17 de maio

Esta orientação define sobre critérios de desempate na promoção de pessoal da Função Pública conforme o Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro; visa regularizar as situações de empate de pontuações obtidas pelos candidatos concorrentes de forma desempatar conforme os termos dos requisitos e condições definidos nesta orientação.

# Nova Proposta de diplomas legislativa, propostas de alteração de Decretos-Lei, manuais operacionais, Memorando de Entendimentos (MoU) e Contratos efetuados

- a) Proposta de Decreto-Lei sobre o Regime do Planeamento e Gestão da Força de Trabalho da Administração Pública.
  - A proposta estabelece o regime do planeamento e gestão da força de trabalho da Administração Pública e determina os critérios a observar para a definição da força de trabalho e preparação dos mapas de pessoal da Função Pública. Encontra-se em fase de consolidação final para apresentação ao Conselho de Ministros; A discussão desta proposta tem já iniciada desde o ano de 2017 e várias consultas foram efetuadas a nível nacional e sub-nacional de modo a enriquecer o seu conteúdo.
- b) Proposta de alteração do Decreto-Lei nº. 19/2011, de 8 de junho, Regime da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública;
  - A respetiva proposta visa alinhar com novos paradigmas da Função Pública as quais destacam avaliações com base nos resultados alcançados; produtividade, responsabilidade e a política do Governo de orçamentação por programas, visa assegurar a produtividade, responsabilidade e sustentabilidade orçamento do Estado.
- c) Foi elaborada e encaminhada ao MF e a Comissão A do Parlamento Nacional uma proposta de alteração à Lei do Orçamento Geral do Estado de 2018, para permitir a revisão da política "codding Block" vigente a qual permitiria a de forma eficaz a transferência de recursos nas categorias de salários e vencimento face às mobilidades de pessoal na Função Pública;
- d) Foi elaborada uma proposta de Regulamento de Segurança da Informação e Comunicação do SIGAP da CFP;
- e) Foi elaborada e aprovada uma deliberação de equiparação da pontuação entre o resultado da avaliação de desempenho dos integrantes da Carreira de Docentes do MEJD e dos funcionários do Regime Geral das Carreiras;
- f) Foi elaborada e aprovada uma deliberação da CFP com a interpretação dos critérios para a promoção de pessoal na Função Pública;

- g) Foi elaborada e aprovada uma deliberação da CFP que autoriza a modalidade de aprovisionamento por ajuste direto para a substituição da membrana de impermeabilização do telhado da CFP;
- h) Foi elaborada a Proposta de alteração da decisão da CFP sobre as áreas remotas e de difícil acesso. Para esta finalidade foram efetuadas sessões de reunião, para a definição de padrão das respetivas áreas, com base no desenvolvimento de infraestruturas, bem como nas situações de calamidade natural, nas quais determinam às mudanças de caraterísticas das áreas, situações que exigem o ajustamento da decisão da CFP. O levantamento de dados foi concluído e os resultados encontram-se fase de consolidação para se depois apresentada a CFP;
- i) Manual sobre o aprovisionamento, logística e Finanças na CFP Foi elaborada a proposta do Manual de aprovisionamento, logística e Finanças na CFP a ser aplicada na CFP, como instrumento operacional, visa assegurar os princípios de Boas Gestão na Administração dos Bens Públicos do Estado. Esta Manual, com base na Lei de Aprovisionamento, Circulares do MF, contempla os procedimentos mais simplificados, de forma a assegurar a acessibilidade e facilidade na gestão e no uso dos bens públicos pelos funcionários no SCFP;
- j) Foi elaborada e aprovada pela CFP o Manual Operacional "Promoção de Pessoal das Carreiras da Administração Pública". Esta Manual visa operacionalizar, ao mesmo tempo servindo como guião no processo de promoção de pessoal na Funcao Publica;
- k) Foi estabelecido um Memorando de Entendimento entre a Procuradoria-Geral da República e a Comissão da Função Pública Com o objetivo de assegurar o trabalho em colaboração e a troca de informações sobre funcionários públicos e agentes da Administração Pública submetidos a processo criminal, civil e processo administrativo disciplinar; efetuar formação conjunta no âmbito de uniformizar os relatórios de investigação e elevar o conhecimento técnico dos investigadores das duas instituições; assegurar a implementação da responsabilidade alimentar na prática de infratores e aficácia da implementação da política de Não Assédio Sexual na Funcao Publica.
- Memorando de Entendimento entre a CFP e CNCS-TL que se destina à cooperação entre as instituições no âmbito de implementação das políticas de prevenção sobre as matérias da atribuição de cada parte e o mesmo se encontra em processo de discussão entre ambas as partes;

m) Preparação do documento sobre as contribuições da CFP no VII Governo Constitucional;

#### Atos Administrativos emitidos pela CFP em 2018

O funcionamento da CFP caracteriza-se, entre outros, pelos actos administrativos emitidos. A CFP é um órgão colesial e os atos administrativos emitidos manifesta esta colesialidade, para além dos actos administrativos de natureza unipessoal conforme a estrutura e o funcionamento da hierarquia de responsabilidades vigentes. Regista-se pelo menos quatro tipos de actos administrativos tais como deliberação-ato administrativo colegial, decisão-acto administrativo unipessoal, despacho-acto administrativo de natureza encaminhamento aos ofícios provenientes das instituições e de natureza normativo proveniente dos titulares de cargos vigentes na CFP; pareceres-são opiniões de natureza jurídico administrativo da CFP face as questões ligadas aos direitos e deveres dos trabalhadores do Setor Público incluindo os encaminhamentos administrativos de total 340 bem como respostas às submissões das propostas de Estatutos provenientes das instituições do Estado e da estrutura orgânicas dos ministérios (sobre esta regista-233 pareceres).

Durante o ano 2018 a CFP tem emitido um total 2060 actos administrativos abrangendo os quatros tipos mencionados conforme a tabela seguinte:

Atos Administrativos	Total	Assuntos
Deliberações	49	Recursos em matéria disciplinar e matéria administrativa (avaliação de desempenho, transferência, formação, movimentação)
Decisões	330	Nomeações e exonerações de cargos em comissão de serviço; Matéria disciplinar; Remuneração e ajuste na carreira
Despachos do Presidente	1108	Termos e condições de emprego na Função Pública; Concursos; Concessão de licenças; Suplementos remuneratórios; Matéria disciplinar; Reintegração e exoneração da Função Pública; Transferência, requisição e destacamentos; Contratos de pessoal; Delegações
Pareceres	573	assuntos de natureza jurídico-administrativo e que apoiam o processo de decisão sobre assunto de interesse da Função Pública

Tabela 12: Atos administrativos emitidos pela CFP em 2018

Observa-se na tabela acima que a maioria dos actos emitidos é dos despachos do Presidente com o total de 54%, seguidamente foram os pareceres com 28%. Anota-se que em cada mês a CFP emiti 169 atos administrativos.

## Recrutamento, Seleção de Pessoal, Nomeações e Promoções do Pessoal na FP

ATIVIDADES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015- 2030	5 R'S
Realizar o processo de recrutamento	N.º de propostas analisadas	10 propostas para o Concurso Interno, 5 Cooncurso Público e 3 para Seleção por Mérito analizadas e realizadas através do Módulo de recrutamento eletrónico		
Realizar o processo de promoções	% das mudanças de escalões processadas N.º. de concursos concluídos N.º. de processo de avaliação; N.º. de registos no SIGAP	12 propostas registadas, analisadas e realizadas; # dos funcionarios promovidos de acordo com propostas apresentadas; 10 concurso para promoção realizadas; 100% funcionarios; Mapa de Promoção para funcionarios da AP elaborado e apresentada para apreciação da CFP	Objetivo 3 e 15	Revisão, Reinvenção e Reestruturação
Realizar o processo de nomeações	% processos de nomeação concluídos N.º de nomeações aprovadas pela CFP; N.º de processamento de cancelamento, N.º de registos no SIGAP	100% propostas de nomeações analisadas, aprovadas, processadas e registados no SIGAP		

Assegurar a avaliação do desempenho e progressão de escalão	% processos registados no sistema N.º de avaliação registados, N.º. de mudanças de escalões	100% dados de avaliação do desempenho registados e atualizados no SIGAP; 100% lista dos funcionarios progredidos verificados para o processo de pagamento; 75% despacho de progressão do escalão produzido e distribuidos aos funcionarios progredidos		
---	---	--	--	--

Na Tabela acima descreve as quatros atividades com os seus respetivos indicadores de desempenho e metas anuais a serem alcançadas e os seus alinhamentos com objetivos do PE da CFP 2015-2030 e visões estruturantes da CFP.

### Processo de Recrutamento, Seleção e Promoção de Pessoal na Função Pública

#### 1. Recrutamento para Promoção Grau (Concurso Interno)

No ano 2018, a CFP através da Direção Nacional Força de Trabalho, Mobilidade da Função Pública (DNFTMFP) efetuou processo de recrutamento para a promoção interna, face as propostas provenientes de quatro instituições do Estado – MI, SNI, IGE e SEII - do ano 2017. O referido recrutamento abrange 307 vagas a maioria das quais 223 (73% das vagas representam o grau E proveniente do Ministério Interior) a maioria é pessoal de Segurança Civil – Nacional e Sub-Nacional do património do Estado.

A tabela seguinte descreve a distribuição das vagas propostas das referidas instituições conforme o Regime das Carreiras na Função Pública.

Instituição .			Vagas p	ropostas										
Instituição	A	В	С	D	Е	F	_ Total							
MI	1	6	13	7	223	10	260							
SNI		2	8	21		1	32							
IGE <sup>4</sup>	3	3	3	2			11							
SEII	1	1	2				4							
TOTAL	5	12	26	30	223	11	307							

Tabela 13: Recrutamento para Promoção Grau:

\_

**CFP** 

76

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Inspeção Geral do Estado

Tabela abaixo descreve os resultados do recrutamento e a sua composição por grau e género. Nota-se que a maioria dos recrutados (263 ou 86% do total das vagas composto por recrutados do género masculino e o restante (42 ou 14% do género feminino). A maioria dos recrutados é do E.

		Grau e género											To	otal
Instituição	A		В		C		D		Е		F		M	Н
	М	Н	М	Н	M	Н	M	Н	М	Н	M	Н		
MI	1		1	5	3	10	2	5	27	196	3	7	37	223
SNI				2	1	7		21			1		2	30
IGE		3		3	1	2	1	1					2	9
SEII		1		1	1	1							1	3
Total	1	4	1	11	6	20	3	27	27	196	4	7	42	263
	5	,	1	2	2	6		30	2	223	1	1	3	07

Tabela 14: Resultado do recrutamento

Do total de vagas promovidas, 73% é da categoria técnica administrativa, grau E, dominado por género masculino (196) versos (27) do género feminino.

O Diagrama apresenta a distribuição da percentagem por género

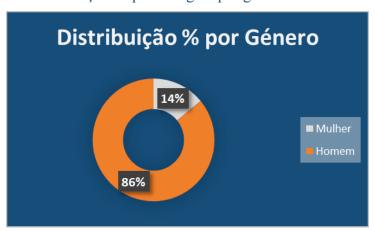


Diagrama 2: Resultado de recrutamento- Distribuição porcentuais por género

O processo de promoção foi efetuado sob a responsabilidade direta das instituições proponentes tais como (MI, SNI e SEII), com a supervisão da CFP que se integra no painel de júri, com a excepção do IGE o qual o recrutamento foi realizada na CFP por motivo de os funcionarios, incluindo o seu Inspetor Geral serem todos candidatos no processo de promoção. É de sublinhar que todos os processos de concursos tanto o centralizado na CFP como os delegados nas

instituições proponentes foram efetuados através do Sistema eletrónico, que a CFP desenvolveu para poder assegurar melhor a celeridade, objetividade e a integridade do processo.

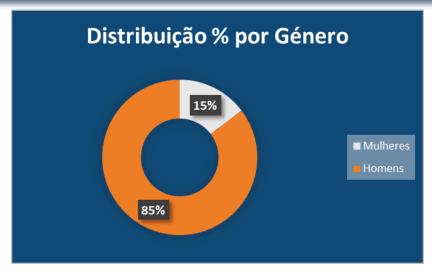
#### 2. Concursos Públicos do Regime Geral e do Regime Especial

#### 1. Regime Geral

Em 2018 a CFP efetuou o processo de recrutamento para o concurso público do Regime Geral do Ministério da Justiça com o total de 34 vagas destinadas ao Assistente do Grau F, para o preenchimento das posições de Guardas Prisionais do Município de Covalima. É de informar que Guarda Prisional do Município de Covalima é recém estabelecida e esta foi como razão principal para o seu recrutamento de pessoal. O processo tinha iniciado em 2016. Contudo apenas foi concluído em 2018, devido ao processo feito de modo manual e maior número de concorrentes no total 2.681, composto por (M:217 e H:2.464). Nota-se aqui a desvantagem do processo feito de modo manual caraterizada por sua morosidade.

A tabela abaixo descreve os dados detalhados relativos ao processo.

Instituição	Processo	Total Proposta	Tipo Concurso	Total vagas	To candi	
					2.6	81
		1	CP	34	F	M
					217	2.464
	Delega com	Candidatos a	teste	2.5	07	
	_				F	M
MJ	acompanhamento				204	2.303
	da CFP				20	09
		Candidatos ap	rovados para en	trevista	F	M
		p:	rofissional		166	1843
					3.	4
		Candida	tos qualificad	os	F	M
					5	29



A partir dos porcentagens apresentados no gráfico ao lado, notase que apenas 15% mulheres qualificados no recrutamento para Guardas Prisionais do MJ

Diagrama 3: Qualificação das mulheres no recrutamentopara guardas prisionais

Os recéns recrutados iniciaram as suas ingressões através de um período de probatório com a duração de 12 meses recebendo assim 80% os seus direitos a salário, conforme estipulado no artigo 43 do Decreto-Lei nº.22/2011 e a Orientação nº.18/CFP/2018. O início da ingressão foi formalizado através de assinatura do Termo de Aceitação.

#### 2. Regime Especial

No ano de 2018 a CFP juntamente com o HNGV e MS efetuaram o recrutamento do Regime Especial do total de 86 vagas composto por 61 vagas para o HNGV e 25 vagas para o MS. As referidas vagas são provenientes dos Mapas de Pessoais das referidas instituições do ano de 2016.

É de informar que a conseção das vagas de recrutamento para estas duas instituições foi com base na urgência das necessidades de pessoal no setor de saúde.

O concurso foi da modalidade concurso público de modo simplificada (Orientação nº.9/2016 de 18 de novembro) pelas seguintes razões:

- 1. Para acomodar os bolseiros, sob o investimento do MS;
- 2. Para fazer o máximo aproveitamento dos bolseiros recéns graduados
- 3. A certificação das competências técnicas através da emissão dos certificados pelas instituições de ensino superior.

O processo de concurso decorreu por duas etapas. A primeira etapa deu lugar no mês de janeiro a fevereiro. Nesta primeira etapa as instituições não conseguiram preencher as vagas propostas. Esta situação obrigou-lhes a avançar com a segunda etapa que decorreu entre o mês de março e

abril. Conseguiram assim encontrar os candidatos preenchidos das restantes vagas reanunciadas. Com a excepção as vagas de médicas especialistas, o concurso para as restantes decorreu de forma competitiva caracterizada com um enorme número de concorrentes tanto na primeira assim como na segunda etapa.

A tabela abaixo detalha os referidos processos decorridos em cada etapa com os seus respetivos resultados.

Etapa	Instituição	Vagas proposta	Total	conco	rrente	A	Admit	tidos	Obs./Rean úncio
			M	Н	Total	M	Н	Total	
1 <sup>a</sup> etapa	HNGV	61	210	105	315	24	10	34	27
	MS	25							
	eletromédico	19	2	20	22	2	13	15	4
	Med. especialista	6	4	2	6	4	2	6	Concluída
2 etapa	Tec. Aliados	4	-	6	6	-	4	4	Concluída
	HNGV	27	135	75	210	11	16	27	Concluída

Tabela 15: Resultado de recrutamento para o Regime Especial

Instituição	Categoria	Vagas Con	cluídas	Total vagas
		M	Н	
	Categoria           M           Médico Especialista         0           Enfermeiros         20           Parteiras         5           Γécnico Laboratório         4           Técnico Radiologista         6           Farmaceúticos         0           Nutricionista         0           Técnico Electromédico         2	0	1	1
	Enfermeiros	20	20	40
	Parteiras	5	0	5
HNGV	Técnico Laboratório	4	1	5
	Técnico Radiologista	6	2	8
	Farmaceúticos	0	1	1
	Nutricionista	0	1	1
MS	Técnico Electromédico	2	17	19
	Médico Especialista	4	2	6
Total		41	45	86

Tabela 16: Recrutamento do Regime Especial

Ligando com a composição do género, o diagrama seguinte demonstra a diferença apenas de 2% entre Homens e Mulheres no Concurso de ingresso.

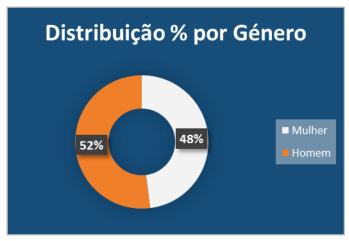


Diagrama 4: Distribuição porcentuais por género Concurso de ingresso.

#### Seleção por Mérito para os Cargos de Direção e Chefia

Em 2018, foram efetuados concursos de modalidade interno e público para a seleção por mérito dos Cargos de Direção e Chefia provenientes de 7 instituições dos quais 6 propostas do ano 2018 e 1 de 2017.

Total vagas postas ao concurso foram 125, distribuídas como a nível das 7 instituições proponentes como na seguinte tabela:

Instituição		- 6 Gab./CD												
	DG	DN	Municipal/Adm.		CD	CS/CU	Total							
UNTL	-	-	6		38	5	49							
MS- HNGV	-	-	-	1	13	31	45							
TR	-	1	-	-	5	-	6							
MNEC	-	8	-	-	3	-	11							
PDHJ	-	1	-	-	-	-	1							
INS	-	3	-	-	9	-	12							
PCM	1	-	-	-	-	-	1							
Total vagas	1	13	6	1	68	36	125							

Tabela 17: Seleção por mérito para cargos de Direção e Chefia

Os concursos foram efetuados sob a responsabilidade direta das instituições proponentes, com apoio da CFP. Foi iniciada com a constituição do painel de júri dos quais as instituições

82

proponentes com o maior número de júri enquanto a CFP detém o número menor. Esta tem como finalidade para que as instituições proponentes assumem responsabilidade máxima sobre o docerrer do processo.

Das vagas propostas, o processo concluiu com 60 vagas (48%) composto por M:32 e H:28 com a distribuição a nível instituição na tabela seguinte:

Instituição	CO	j	C	D	(	CS		Tot	al	- Observação
	M	Н	M	Н	M	Н	M	H		Obsel vaçau
UNTL	-	-	18	20	3	2	21	22	44	6 vagas para Adm. do Campos foram anuladas
MS-HNGV	1	-	2	4	8	2	11	6	17	7 vagas para CD e 21 para CS foram canseladas
TR	-	-	-	-	-	-		-		Em processo
MNEC	-	-	-	-	-	-		-		Em processo
PDHJ	-	-	-	-	-	-				Foi anulada
INS	-	-	-	-	-	-		-		Foram canseladas
PCM	-	-	-	-	-	-		-		Foi canselada
Total vagas	1	-	20	24	11	4	32	28		
Total vagas	1		4	4	1:	5		60	)	

Tabela 18: Processos concluidos

Regista-se 65 vagas que não foram concluídas por razões 17 vagas em processo para o ano de 2019, anulação devido de não haver candidatos que preenchem os requesitos e cancelamentos pelas próprias instituições. Anota-se das 60 vagas concluídas o género feminino ocupou 53% comparando o género masculino que apenas 47%. A seguinte diagrama demonstra esta distribuição.

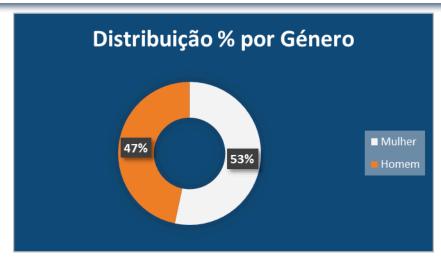


Diagrama 5: Processos concluidos e distribuição por género

Os concursos foram efetuados através do sistema eletrónico centralizado na CFP. A proposta apresentada pelas instituições do Estado para efetuar a seleção por mérito foi mínima. Esta situação foi como resultado, hipoteticamente, das circunstâncias políticas evoluídas no ano transato.

Apesar de o sistema de recrutamento eletrónico é muito mais eficiente e eficaz contribuindo largamente para uma maior celeridade nos procedimentos concursais. Porém, a partir dos dados da implementação desde o ano 2017, apenas atingiu 7% (159 pessoas) em 2018 em comparação aonomeação em substituição que continua a ocupar a porcentagem de 97% (2.073 pessoas).

#### 3. Notificação e Tomada de Posse

Em 2018 a CFP juntamente com as instituições beneficiarias de recrutamento e promoção efetuou cerimónias de notificação e assinatura Termo de aceitação/Posse aos funcionários recéns ingressados e promovidos de um total de 497 (M:105 e H:392) composto por 130 (M:47 e H:83) recéns ingressados na Função Pública de 4 instituições (IPB, MJ, HNGV e MS); 367 (M:58 e H:309) promovidos e nomeados como titulares de Cargos de Direção e Chefia de 6 instituições (CFP, MI, SNI, UNTL, SEII e IGE).

A tabela abaixo demonstra as referidas mobilidades na Função Pública durante o ano 2018

Instituições	No. dos funcionários (M/H)	Posições	Concursos
CFP	17 (M:5 e H:12)	CD	Concuso Interno
IPB	10 (M:1 e H:9)	Docentes e Assist. Doc.	Concuso Público
MJ	34 (M:5 e H:29)	Guardas Prisionais	Concuso Público
MI	260 (M:27 e H:233)	Funcionários	Concuso Interno
SNI	32 (M:2 e H:30)	Funcionários	Concuso Interno
HNGV	61(M:35 e H:26)	Regime Especial	Concuso Público
MS	25 (M:6 e H:19)	Regime Especial	Concuso Público
UNTL	43 (M:21 e H:22)	CD	Concurso Interno
SEII	4 (M:1 e H:3)	Promoção Grau	Concurso Interno
IGE	11 (M:2 e H:9)	Promoção Grau	Concurso Interno
Total	497		

Tabela 19: Mobilidade na Função Pública em 2018

## Avaliação de Desempenho

Durante o ano de 2018 a CFP recebeu e registou na sua Base de Dados (SIGAP) um total **10.636** fichas da avaliação de desempenho dos funcionários e Agentes da Administração Pública do Regime Geral, provenientes de 39 Instituições do Estado e de Agências Autônomas.

Deste número, sendo 2.759 representam género feminino e 7.877 do género masculino.

A tabela que se segue demonstra os dados relativos as Instituições que submeteram as fichas e as respetivas classificações do ano 2017.

						Géner	ro & Cla	assifica	ção			
No	Insituição	M				Н				Sub-	total	ТОТАІ
		MB	Bom	Suf.	Ins.	MB	Bom	Suf.	Ins.	F	M	TOTAL
1	MPCM	34	18	0	0	52	22	2	0	52	76	128
2	MNEC	24	59	1	0	37	64	1	0	84	102	186
3	MPRN	11	0	1	0	24	0	0	0	12	24	36
4	ME - Nasional & Municípios	127	13	0	0	380	40	6	0	140	426	566
5	MCIA	37	52	0	0	78	50	1	0	89	129	218
6	<b>M</b> PIE	5	7	0	0	4	1	0	0	12	5	17
7	MF	145	21	1	0	276	77	1	1	167	355	522
8	MAP- Nacional & Municípios	201	22	0	0	1053	145	2	0	223	1200	1423
9	MJ- Nacional & Municípios	148	15	1	0	415	48	0	0	164	463	627
10	MT	60	5	0	0	84	2	0	0	65	86	151
11	MSS	133	25	3	0	253	52	7	0	161	312	473

12	MAE -Nacional & Município	182	40	0	0	573	98	1	0	222	672	894
13	MS - Nacional & Municípios	231	93	1	0	474	142	1	0	325	617	942
14	MD	0	16	0	0	0	25	0	0	16	25	41
15	MI- Nacional & Municípios	54	98	1	0	524	683	1	1	153	1209	1362
16	MOPTC -Nacional & Município	143	61	0	1	535	243	0	0	205	778	983
17	SEIGIS	21	5	0	0	16	7	0	0	26	23	49
18	SEJD	16	13	0	0	20	35	0	0	29	55	84
19	SEJT	48	27	0	0	65	40	1	0	75	106	181
20	PR	15	17	0	0	20	56	0	0	32	76	108
21	GPM-SNI	1	8	0	0	5	14	0	0	9	19	28
22	PGR	8	15	0	0	21	34	0	0	23	55	78
23	TR	0	26	1	0	9	36	0	0	27	45	72
24	PDHJ	16	21	0	0	17	34	0	0	37	51	88
25	CFP	26	22	0	0	33	28	0	0	48	61	109
26	CNE	40	14	4	0	93	16	2	0	58	111	169
27	UNTL	115	10	0	0	195	40	0	0	125	235	360
28	INAP	19	2	0	0	47	2	0	0	21	49	70
29	INS	16	0	0	0	25	1	0	0	16	26	42
30	HNGV	12	4	0	0	32	6	0	0	16	38	54
31	Laboratório Nacional	3	1	0	0	10	0	0	0	4	10	14
32	RTTL	24	6	0	0	55	20	1	0	30	76	106
33	GPM-SNI	3	2	0	0	32	14	0	0	5	46	51
34	APORTIL	6	0	0	0	18	0	0	0	6	18	24
35	Instituto de Gestão e Equipamentos – IGE	15	2	0	0	132	46	0	0	17	178	195
36	SAMES	5	2	0	0	18	17	0	0	7	35	42
37	IDN	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2
38	IADE	1	39	0	0	1	63	0	0	40	64	104
39	Funcionários Civil PNTL	14	1	2	1	14	3	0	2	18	19	37
	Total	1.959	782	16	2	5.642	2.204	27	4	2.759	7.877	10.636

Tabela 20: Submissão das fichas da Avaliação de Desempenho das Instituições do Estado

Das classificações demonstradas na tabela acima podemos observar que o género femenino obteve a classificação MB do porcentagem 71% do total número das fichas registadas do género femenino enquanto do género masculino registou-se 72% do total das fichas. Relativamente a classificação BOM registou-se 28% do total das fichas do género femenino enquanto do género masculino registou-se 28% do total das fichas do mesmo.

Do total das fichas de avaliação de desempenho encontram-se uma média de 71,5 da classificação Muito Bom.

Insituição .  MPCM	Total	MB	0/ -	N	<b>Tulher</b>																
	Total	MB	0/										Н	omem					9% 52 76 12 9% 84 102 18 9% 12 24 36 9% 140 426 56 9% 89 129 21		
MPCM			<b>%</b>	Во	%	Suf	%	Ins	%	Tota	MB	<b>%</b>	Bo	%	Suf	%	Ins	%	F	M	TOTAL
MPCM				m						1			m								
	52	34	65%	18	35%	0	0%	0	0	76	52	68%	22	29%	2	3	0	0%	52	76	128
									%							%					
MNEC	84	24	29%	59	70%	1	1%	0	0	102	37	36%	64	63%	1	1	0	0%	84	102	186
									%							%					
MPRN	12	11	92%	0	0%	1	8%	0	0	24	24	100	0	0%	0	0	0	0%	12	24	36
									%			%				%					
ME -	140	127	91%	13	9%	0	0	0	0	426	380	89%	40	9%	6	1	0	0%	140	426	566
Nasional &									%							%					
Municípios																					
MCIA	89	37	42%	52	58%	0	0	0	0	129	78	60%	50	39%	1	1	0	0%	89	129	218
									%							%					
<b>M</b> PIE	12	5	42%	7	58%	0	0	0	0	5	4	80%	1	20%	0	0	0	0%	12	5	17
									%							%					
MF	167	145	87%	21	13%	1	1%	0	0	355	276	78%	77	22%	1	0	1	0%	167	355	522
									%							%					
MAP-	223	201	90%	22	10%	0	0%	0	0	1200	105	88%	145	12%	2	0	0	0%	223	1200	1423
Nacional &									%		3					%					
Municípios																					
	MNEC  MPRN  ME - Nasional & Municípios  MCIA  MPIE  MF  MAP- Nacional &	MNEC 84  MPRN 12  ME - 140  Nasional & Municípios  MCIA 89  MPIE 12  MF 167  MAP- 223  Nacional &	MNEC 84 24  MPRN 12 11  ME - 140 127  Nasional & Municípios  MCIA 89 37  MPIE 12 5  MF 167 145  MAP- 223 201  Nacional &	MNEC 84 24 29%  MPRN 12 11 92%  ME - 140 127 91%  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42%  MPIE 12 5 42%  MF 167 145 87%  MAP- 223 201 90%  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59  MPRN 12 11 92% 0  ME - 140 127 91% 13  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42% 52  MPIE 12 5 42% 7  MF 167 145 87% 21  MAP- 223 201 90% 22  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59 70%  MPRN 12 11 92% 0 0%  ME - 140 127 91% 13 9%  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42% 52 58%  MPIE 12 5 42% 7 58%  MF 167 145 87% 21 13%  MAP- 223 201 90% 22 10%  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59 70% 1  MPRN 12 11 92% 0 0% 1  ME - 140 127 91% 13 9% 0  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0  MPIE 12 5 42% 7 58% 0  MF 167 145 87% 21 13% 1  MAP- 223 201 90% 22 10% 0  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1%  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8%  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0  MF 167 145 87% 21 13% 1 1%  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0%  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0  Nasional & Municípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0  Nacional &	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 %  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 %  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 0 Nasional & %  Municípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 0 %  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 0 %  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 %  Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 %  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 %  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 Nasional & %  MUNICÍPIOS  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 %  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 5 %  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380  Nasional & %  MUNICIPIOS  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 5 4  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105  Nacional & %  37	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36%  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 %  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89%  Nasional & %  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60%  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 5 4 80%  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78%  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88%  Nacional & %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88%  Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 0 %  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89% 40  Nasional & %  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 5 4 80% 1 %  MPIE 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63%  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 0 0%  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89% 40 9%  Nasional & %  MUNICIPIOS  MPRN 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50 39%  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 355 4 80% 1 20%  MRF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22%  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12%  Nacional & %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12%	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 0 0% 0  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89% 40 9% 6  Nasional & %  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50 39% 1  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 5 4 80% 1 20% 0  MF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22% 1  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2  Nacional & %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2  Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1 1	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1 1 0 %  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 0 0% 0 0 0 %  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89% 40 9% 6 1 0 Nasional & %  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50 39% 1 1 0 %  MPRN 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22% 1 0 1 %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 Nacional & %  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 Nacional & %	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1 1 0 0 0%  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 24 24 100 0 0% 0 0 0 0 0%  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 426 380 89% 40 9% 6 1 0 0 0%  Nasional & %  MUNICIPIOS  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50 39% 1 1 0 0 0%  MPRN 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22% 1 0 1 0%  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%  MAAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 1200 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0%	MNEC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1 1 0 0 0 0 84  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 0 24 24 100 0 0 0% 0 0 0 0 0 0 12  ME - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 0 0 426 380 89% 40 9% 6 1 0 0 0 0 0 140  Nasional & Wunicípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 129 78 60% 50 39% 1 1 0 0 0 0 89  MPRE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 0 129 78 60% 50 39% 1 1 0 0 0 0 89  MFE 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22% 1 0 1 0 0 0 167  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0 0 0 120 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0 0 0 238  MAR- 223 201 90% 22 10% 0 0 0 0 1 120 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0 0 233  Nacional & 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	MREC 84 24 29% 59 70% 1 1% 0 0 102 37 36% 64 63% 1 1 0 0 0% 84 102  MPRN 12 11 92% 0 0% 1 8% 0 0 0 24 24 100 0 0 0% 0 0 0 0 0 0 0 0 12 24  MEC - 140 127 91% 13 9% 0 0 0 0 1 26 380 89% 40 9% 6 1 0 0 0% 140 426  Nasional & Wunicípios  MCIA 89 37 42% 52 58% 0 0 0 0 1 29 78 60% 50 39% 1 1 0 0 0% 89 129  MPIE 12 5 42% 7 58% 0 0 0 0 5 4 80% 1 20% 0 0 0 0 0 0 0 12 5 4 80% 1 20% 0 0 0 0 0 0 12 5  MMF 167 145 87% 21 13% 1 1% 0 0 355 276 78% 77 22% 1 0 1 0 0 1 0% 167 355  MAP- 223 201 90% 22 10% 0 0% 0 0 120 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0% 223 1200  NACIONAL 89 30 90% 22 10% 0 0% 0 120 105 88% 145 12% 2 0 0 0 0% 223 1200

9	MJ-	164	148	90%	15	9%	1	1%	0	0	463	415	90%	48	10%	0	0	0	0%	164	463	627
	Nacional &									%							%					
	Municípios																					
10	MT	65	60	92%	5	8%	0	0%	0	0	86	84	98%	2	2%	0	0	0	0%	65	86	151
										%							%					
11	MSS	161	133	83%	25	16%	3	2%	0	0	312	253	81%	52	17%	7	2	0	0%	161	312	473
										%							%					
12	MAE -	222	182	82%	40	18%	0	0%	0	0	672	573	85%	98	15%	1	0	0	0%	222	672	894
	Nacional &									%							%					
	Município																					
13	MS -	325	231	71%	93	29%	1	0%	0	0	617	474	77%	142	23%	1	0	0	0%	325	617	942
	Nacional &									%							%					
	Municípios																					
14	MD	16	0	0%	16	100	0	0%	0	0	25	0	0%	25	100	0	0	0	0%	16	25	41
						%				%					%		%					
15	MI-	153	54	35%	98	64%	1	1%	0	0	1209	524	43%	683	56%	1	0	1	0%	153	1209	1362
	Nacional &									%							%					
	Municípios																					
16	MOPTC -	205	143	70%	61	30%	0	0%	1	0	778	535	69%	243	31%	0	0	0	0%	205	778	983
	Nacional &									%							%					
	Município																					
17	SEIGIS	26	21	81%	5	19%	0	0%	0	0	23	16	70%	7	30%	0	0	0	0%	26	23	49

										%							%					
18	SEJD	29	16	55%	13	45%	0	0%	0	0	55	20	36%	35	64%	0	0	0	0%	29	55	84
										%							%					
19	SEJT	75	48	64%	27	36%	0	0%	0	0	106	65	61%	40	38%	1	1	0	0%	75	106	181
										%							%					
20	PR	32	15	47%	17	53%	0	0%	0	0	76	20	26%	56	74%	0	0	0	0%	32	76	108
										%							%					
21	GPM-SNI	9	1	11%	8	89%	0	0%	0	0	19	5	26%	14	74%	0	0	0	0%	9	19	28
										%							%					
22	PGR	23	8	35%	15	65%	0	0%	0	0	55	21	38%	34	62%	0	0	0	0%	23	55	78
										%							%					
23	TR	27	0	0%	26	96%	1	4%	0	0	45	9	20%	36	80%	0	0	0	0%	27	45	72
										%							%					
24	PDHJ	37	16	43%	21	57%	0	0%	0	0	51	17	33%	34	67%	0	0	0	0%	37	51	88
										%							%					
25	CFP	48	26		22	46%	0	0%	0	0	61	33	54%	28	46%	0	0	0	0%	48	61	109
										%							%					
26	CNE	58	40	69%	14	24%	4	7%	0	0	111	93	84%	16	14%	2	2	0	0%	58	111	169
						25.				%							%		0.7.	4.5		
27	UNTL	125	115	92%	10	8%	0	0%	0	0	235	195	83%	40	17%	0	0	0	0%	125	235	360
										%							%					
28	INAP	21	19	90%	2	10%	0	0%	0	0	49	47	96%	2	4%	0	0	0	0%	21	49	70

# Comissão da Função Pública

										%							%					
29	INS	16	16	100	0	0%	0	0%	0	0	26	25	96%	1	4%	0	0	0	0%	16	26	42
				%						%							%					
30	HNGV	16	12	75%	4	25%	0	0%	0	0	38	32	84%	6	16%	0	0	0	0%	16	38	54
										%							%					
31	Laboratóri	4	3	75%	1	25%	0	0%	0	0	10	10	100	0	0%	0	0	0	0%	4	10	14
	o Nacional									%			%				%					
32	RTTL	30	24	80%	6	20%	0	0%	0	0	76	55	72%	20	26%	1	1	0	0%	30	76	106
										%							%					
33	GPM-SNI	5	3	60%	2	40%	0	0%	0	0	46	32	70%	14	30%	0	0	0	0%	5	46	51
										%							%					
34	APORTIL	6	6	100	0	0%	0	0%	0	0	18	18	100	0	0%	0	0	0	0%	6	18	24
				%						%			%				%					
35	Instituto de	17	15	88%	2	12%	0	0%	0	0	178	132	74%	46	26%	0	0	0	0%	17	178	195
	Gestão e									%							%					
	Equipamen																					
	tos – IGE																					
36	SAMES	7	5	71%	2	29%	0	0%	0	0	35	18	51%	17	49%	0	0	0	0%	7	35	42
										%							%					
37	IDN	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	2	2	100	0	0%	0	0	0	0%	0	2	2
										%			%				%					
38	IADE	40	1	3%	39	98%	0	0%	0	0	64	1	2%	63	98%	0	0	0	0%	40	64	104

										%							%					
39	Funcionári	18	14	78%	1	6%	2	11	1	6	19	14	74%	3	16%	0	0	2	11	18	19	37
	os Civil							%		%							%		%			
	PNTL																					
Total		2759	1.95		782		16		2		7877	564		220		27		4		2.75	7.87	10.636
			9									2		4						9	7	

Tabela 21: As classificações e os valores porcentuais

Avaliação do desempenho registado por grau em 2018. A tabela abaixo demonstra a classificação da avaliação de desempenho conforme os graus defenidos no Regime Geral da Função Pública

					Gén	iero e Cla	assific	ação			
Grau		Mul	her			Home	m		Sub-	Total	Total
	MB	В	S	INS.	MB	В	S	INS.	Mulher	Homem	
A	8	0	1	0	40	4	0	0	9	44	53
В	78	23	0	0	353	44	0	0	101	397	498
C	309	86	1	0	808	200	1	0	396	1009	1405
D	589	221	2	0	1169	329	4	1	812	1503	2315
E	626	234	6	0	1398	571	8	2	866	1979	2845
F	239	142	6	0	1380	856	10	0	387	2246	2633
G	110	76	0	2	494	200	4	1	188	699	887
Total	1.959	782	16	2	5.642	2.204	27	4	2.759	7.877	10.636

Tabela 22: Classificação da avaliação de descmpenho conforme os graus do Regime Geral

									Género e	e Classifiçã	ĭo							
Grau				MULI	HER				Total				НОМЕМ	ĺ				Total
	MB	%	В	%	S	%	INS.	%		MB	%	В	%	S	%	INS.	%	
A	8	89%	0	0%	1	11 %	0	0%	9	40	91%	4	9%	0	0 %	0	0%	44
В	78	77%	23	23%	0	0%	0	0%	101	353	89%	44	11%	0	0 %	0	0%	397
С	309	78%	86	22%	1	0%	0	0%	396	808	80%	200	20%	1	0 %	0	0%	1009
D	589	73%	22 1	27%	2	0%	0	0%	812	1169	78%	329	22%	4	0 %	1	0%	1503
E	626	72%	23 4	27%	6	1%	0	0%	866	1398	71%	571	29%	8	0 %	2	0%	1979
F	239	62%	14 2	37%	6	2%	0	0%	387	1380	61%	856	38%	10	0 %	0	0%	2246
G	110	59%	76	40%	0	0%	2	1%	188	494	71%	200	9%	4	1 %	1	0%	699
	1959	71%	78 2	28%	1 6	1%	2	0%	2759	5642	72%	2204	28%	27		4	0%	7877

Fonte: com base nas fichas de avaliação de desempenho apresentada

Na tabela acima observa-se que há uma tendência de atribuir uma classificação de MB em função da ascedência do grau. Pelo contrário para a atribuição da classificação BOM há tendência de decrescer em função do grau. Estas duas tendências acontecem em ambos géneros, de forma proporcionalmente. Porém, independentemente das duas tendências citadas, aqui que realmente a política de igualdade de género tem sido manifestado na Função Pública de Timor-Leste.

O gráfico seguinte demonstra o total das fichas de avaliações do Regime Geral recebidas e registadas nos últimos 4 anos (2014, 2015, 2016 e 2017).

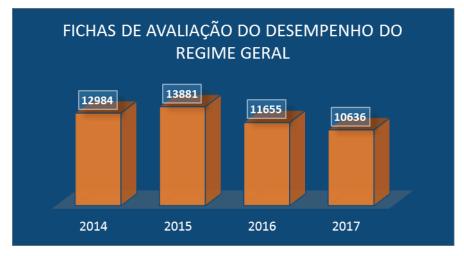


Diagrama 6: Fichas de Avaliação de Desempenho registadas nos utimos 4 anos

#### 4. Avaliação de Desempenho do Regime Especial

No ano de 2018, a CFP recebeu fichas de Avaliação de Desempenho do Regime Especial de um total de 13.630 fichas composto por 5.307 (39%) do genero femenino e 8.323 (61%) do género masculino provinientes de 9 instituições do Estado. Das quais a maioria foi do ME de um total 9.817 ou (72% professores) e MS de um total de 3.246 (24%). Sob a perspetiva de género regista-se 5.307 (39%) foi do género femenino e 8323 (61%) do género masculino. No setor da Saude a maioria dos profissionais é do género femenino. Nota-se na tabela um total de 1.760 (54%) do género femenino enquanto um total 1.486 (46%) do género masculino. Situação qual difere do ME onde se regista um total 3.406 (35%) do género femenino e 6.411 (65%) do género masculino.

Das 9 instituições que apresentaram as fichas de avaliação de desempenho, o ME e o MS destacam especial atenção neste relatório, visto que as duas representam dois setores mais estratégicos, de alta prioridade, com número dos funcionários elevados que prestam serviços até as áreas extremamente remotas em todo o território nacional.

Relativamente às classificações de avaliação de desempenho das duas instituições regista-se as seguintes informações - no caso do ME 90% de 3,406 professores do género femenino obtiveram a classificação Muito Bom e 10% do mesmo número de professores é classificação BOM. Enquanto do MS regista-se 78% de 1760 dos profissionais de saúde do género

femenino obtiveram a classificação Muito Bom e 22% do mesmo número de profissionais de saúde obtiveram a classificação BOM.

No seu todo, das 9 instituções que apresentaram avaliação do desempenho regista-se 85% do total número do género femenino (5307) obtiveram a classificação Muito Bom; comparando com 89% do total de 8,323 do género masculino que obtiveram a classificação Muito Bom. Relativamente a classificação BOM regista-se 15% do total número (776) do género femenino das 9 instituições obtiveram a classificação BOM enquanto que o género masculino obteve 11% do total (940) das nove instituições obtiveram a classificação BOM.

As informações descritas acima foram com base nos dados apresentados na tabela seguinte:

					Gén	ero & C	Classifica	ção				
Instituição	Categoria		M	I			Н	[		3.6		Total geral
		MB	BOM	Suf.	Insuf.	MB	BOM	Suf.	Insuf.	M	Н	<b>8</b>
TR	Auditores	3	12	0	0	20	25	4	0	15	49	64
	Oficial TR	1	12	0	0	13	24	0	1	13	38	51
MJ	Guarda Prizionais	16	6	0	0	129	22	0	0	22	151	173
ME	Profesores	3064	341	1	0	5861	548	2	0	3406	6411	9817
MS	Profisionais Saúde	1375	382	3	0	1198	287	1	0	1760	1486	3246
SEJT	Inpetores Gerais do Trabalho	1	7	0	0	16	2	0	0	8	18	26
MAP	Professores Agrícolas	2	2	0	0	40	18	0	0	4	58	62
PN	Técnico	41	8	0	0	50	11	0	0	49	61	110
SAMES	Profisionais Saúde	14	4	0	0	7	0	0	0	18	7	25
CAC	Oficial I,II,III classe	10	2	0	0	41	3	0	0	12	44	56
TOTAL GEF	RAL	4,527	776	4	0	7,375	940	7	1	5,307	8,323	13,630

Tabela 23: Avaliação de Desempenho do Regime Especial

Tal como do Regime Geral, a realidade de igualdade de género é observável também no Regime Especial.

#### 5. Progressão de escalão no Regime Geral

A progressão de escalão aos funcionários do Regime Geral é feita a partir do resultado das classificações das avaliações de desempenho obtidas no mínimo dos últimos dois anos consecutivos (2016 e 2017) no caso tiveram a classificação MB ou três anos não consecutivos (2015, 2016 e 2017) caso tiverem BOM.

Das avaliações registadas em 2018, a CFP através do Secretariado da CFP efetuou o processamento de progressão de escalões dos funcionários do Regime Geral no total de **4.895** composto por (**M: 1.078 e H: 3.817**). Nota-se que a porcentagem de progressões foi de apenas 46%, porque, nos termos da legislação em vigor, para que um funcionário possa progredir na carreira tem que obter por duas vezes consecutivas a classificação Muito Bom ou por três vezes a classificação Bom, na avaliação de desempenho realizada anualmente.

O quadro seguinte demonstra a progressão dos funcionários públicos do Regime Geral, segundo a instituição, grau e o género:

											Grau							
NO.	Instituiçã <b>o</b>	Gra	u A	Gra	au B	Gra	ıu C	Gra	au D	Gr	au E	Gra	ıu F	Gr	au G	Sub-	Total	Total
		M	Н	M	Н	М	H	M	Н	M	H	M	Н	M	Н	M	Н	Total
1	MNEC	-	-	5	15	5	14	21	29	29	19	1	6	3	1	64	84	148
2	MPCM	-	-	3	3	7	9	13	8	7	11	1	2	-	1	31	34	65
3	MPRM	-	-	-	-	-	-	1	3	4	2	-	-	-	1	5	6	11
4	ME-Nacional & Municípios	-	2	4	33	26	98	52	100	42	81	10	114	18	154	152	582	734
5	MPIE	-	-	-	-	-	1	2	3	2	1	1	1	-	1	5	7	12
6	MAP-Nacional & Municípios	1	1	2	15	7	51	35	152	64	290	10	129	9	55	128	693	821
7	MJ	-	2	4	12	2	10	7	4	18	26	6	29	3	7	40	90	130
8	MS-Nacional & Municípios	-	2	1	8	5	7	39	28	33	30	43	81	12	44	133	200	333
9	MT	1	-	-	2	3	3	3	7	1	9	1	2	-	1	9	24	33
10	MCIA	-	1	-	8	8	28	17	36	12	28	6	11	-	2	43	114	157
11	MAE-Nacional & Municípios	1	7	9	62	36	116	27	104	41	188	11	61	8	43	133	581	714
12	MOPTC- Nacional & Municípios	-	1	-	6	7	17	11	32	9	126	2	24	-	22	29	228	257

13	MD	-	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
14	MI-Nacional & Municípios	-	-	2	6	3	30	12	61	29	220	13	390	-	3	59	710	769
15	MF	-	-	-	-	4	19	19	36	27	33	13	29	1	4	64	121	185
16	SEPFOPE	-	3	-	1	-	-	4	5	11	22	2	4	2	2	19	37	56
17	SEJD	-	1	-	1	1	4	8	13	4	6	1	-	-	-	14	25	39
18	SEII	-	-	1	-	3	3	4	4	5	-	-	3	-	1	13	11	24
19	PR	-	1	1	3	-	1	1	3	1	6	-	5	-	9	3	28	31
20	GPM	-	-	-	-	1	1	1	5	3	5	2	4	-	-	7	15	22
21	PGR	-	-	-	2	-	1	-	2	-	3	-	1	-	-	-	9	9
22	PDHJ	-	1	-	3	5	6	4	8	8	9	-	-	-	1	17	28	45
23	CFP	1	-	4	5	3	8	4	7	2	6	1	2	1	-	16	28	44
24	CNE	_	_	_	1	1	9	18	44	21	13	1	14	10	14	51	95	146
25	Inspeção Geral do Estado-IGE	-	-	-	3	4	5	3	8	4	3	-	-	-	-	11	19	30
26	PCIC	_	_	_	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	3
27	SAMES	-	_	-	1	2	6	-	-	1	1	-	-	-	-	3	8	11
28	Laboratorio Nacional–MS	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2
29	INAP	_	_	_	-	-	3	8	13	1	5	1	-	-	-	10	21	31
30	IADE	_	_	_	1	2	1	4	1	2	5	-	-	-	-	8	8	16
31	Funcionario Civil-PNTL	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	4	2	-	-	5	5	10
32	CNFPE-SENAI	_	_	_	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2
	TOTAL	4	22	37	192	135	456	321	718	384	1,149	130	914	67	366	1,078	3,817	4,895
	TOTAL	2	6	2	29	59	91	1.0	39	1.	533	1.0	)44	4	33			

Tabela 24: Progressão de escalão no Regime Geral

O grau com o maior número de progressões foi o Grau E (M:384 e H:1.149) e com menos progressões foi o Grau A (M:4 e H:22).

Tal é devido a que na Administração Pública de Timor-Leste o maior número de funcionários é de categoria Técnico Administrativo - Grau E.

No gráfico primeiro abaixo demonstra o detalhe da comparação em termos porcentuais dos funcionários progredidos em **2018** de acordo com o grau e género no Regime Geral da Carreira.

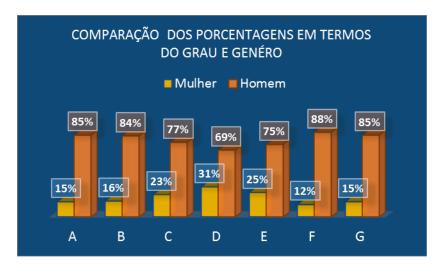


Diagrama 7: Comparação dos porcentuais em termos do grau e género

## Progressão de escalão no Regime Especial

No ano a que se refere o relatório, a CFP efetuou o processamento da mudança de escalões e pagamento retroativos de salários dos 135 (M:40 e H:95) funcionários públicos que foram enquadradas no Regime Especial das Instituições do Estado como CAC, MJ, PN e TR.

A tabela seguinte demonstra a distribuição dos funcionários de acordo com instituição, categoria e género:

							Esca	ılão e	Gén	ero						G	1.	
Instituição	Categoria	1	l	2	2		3	4	1	5	5	(	6	7	7		ıb- otal	Total
		M	Н	M	Н	M	H	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	
CAC	Oficial CAC	-	-	4	16	-	-	3	5	-	-	-	-	-	-	7	21	28
MJ	Notário	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
PN	Técnico	-	-	11	18	3	7	5	4	2	2	-	1	-	1	21	33	54
To	otal	-	-	15	34	3	11	8	9	2	2	-	1	-	1	28	58	86
	Categoria	A	<b>\</b>	1	В	(	С	I	)	F	E	1	F	(	3			
TR	Oficial de Justiça	-	-	9	32	3	5	-	-	-	-	-	-	-	-	12	37	49
					To	tal										40	95	135

Tabela 25: Progressão de escalão no Regime Especial

Para o Ministério da Saúde, ainda não foi realizada a progressão dos funcionários do Regime Especial (médicos, enfermeiros, parteiras, técnicos aliados) desde o ano 2014 até à presente data porque ainda não foi definido o critério para a progressão, de acordo com o Estatuto do Regime dos Profissionais de Saúde, onde se refere que apenas um terço dos avaliados poderá progredir anualmente.

Enquanto aos professores do Ministério da Educação, a maioria foi processados aos professores transitórios no total de 4.568 os quais foram enquadrados como definitivos desde 2014, depois de terem concluído o curso complementar. Feita já a mudança de escalão aos professores que obtiveram a classificação Muito Bom nos dois anos consecutivos a partir do ano 2015 e 2016 e teve a mudança em 2017 e aos que tiveram Bom ou combinação Muito Bom nos três anos em 2018. O processamento da mudança de escalão foi destinado aos 166 professores com o diploma de bacharelato, licenciatura e mestrado. É de informar que, de acordo com as regras do Regime Especial de Docentes em vigor os professores têm direito ao ajustamento automático após a concluirem os seus cursos.

A tabela seguinte demonstra a distribuição da progressão dos professores de acordo com municípios, escalão e género:

					P	rofess	ores C	urso (	Comple	ementa	ır				
Ministério Educação				]	Escalão	e gên	ero							1	
Municípios	1		2	2	3	3	۷	4		5		6	Sub	Total	Total
	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н	
Aileu	-	-	88	155	-	-	-	-	-	-	-	-	88	155	243
Ainaro	-	-	149	139	-	-	-	-	-	-	-	-	149	139	288
Baucau	-	-	170	340	-	-	-	-	-	-	-	-	170	340	510
Bobonaro	-	-	124	266	-	-	-	-	-	-	-	-	124	266	390
Covalima	-	-	176	284	-	-	-	-	-	-	-	-	176	284	460
Dili	-	-	303	213	-	-	-	-	-	-	-	-	303	213	516
Ermera	-	-	130	157	-	-	-	-	-	-	-	-	130	157	287
Lautem	-	-	156	418	-	-	-	-	-	-	-	-	156	418	574
Liquiça	-	-	129	200	-	-	-	-	-	-	-	-	129	200	329
Manatuto	-	-	66	117	-	-	-	-	-	-	-	-	66	117	183
Manufahi	-	-	117	205	-	-	-	-	-	-	-	-	117	205	322
Viqueque	-	-	318	148	-	-	-	-	-	-	-	-	318	148	466
Professores	-	-	-	-	10	13	12	8	12	18	5	88	39	127	166
Total	-	-	1 926	2 642	10	13	12	8	12	18	5	88	1 965	2 769	4 734

Tabela 26 da progressão dos professores de acordo com municípios, escalão e género

O gráfico seguinte demonstra o porcentagem da progressão dos professores do Regime Especial de acordo com género.



Diagrama 8: Progressão dos professores em 2018

#### 6. Impressão dos Despachos de Progressão

No ano de 2018 a CFP emitiu os despachos de progressão através dos pedidos dos funcionários quer feita de forma individual ou por instituição. Assim sendo, foi feito a impressão no total 1,227 despachos de progressão onde 376 correspondem ao género feminino e 851 ao masculino.

A tabela seguinte mostra a distribuição dos despachos para o Regime Geral e Especial de acordo com género.

	Despachos em	nitidos em 2018	
	M	Н	Total
Regime Geral	278	724	1,002
Regime Especial	98	127	225
Total	376	851	1,227

Dad	os da impressão dos despachos de progres 2018	são do Reg	gime Gera	ll em
N <sup>o</sup> .	Instituição	Mulher	Homem	Total
1	MAE	33	59	92
2	MEJD	11	21	32
3	MF	23	50	73

4	MAP	90	369	459
5	MCIA	10	23	33
6	MD	1	1	2
7	MOPTC	16	45	61
8	MPCM	2	0	2
9	MI	12	31	43
10	MS	10	21	31
11	MSS	6	15	21
12	MT	2	0	2
13	MJ	6	8	14
14	MNEC	5	0	5
15	SEPFOPE	6	13	19
16	SEJD	3	7	10
17	SEIGIS	4	0	4
18	PR	2	2	4
19	TR	4	6	10
20	PGR	1	3	4
21	PDHJ	15	14	29
22	CFP	2	5	7
23	CNE	0	2	2
24	IGE	2	2	4
25	UNTL	2	2	4
26	INS	4	0	4
27	INAP	0	2	2
28	RTTL-EP	4	23	27
29	IADE	2	0	2
Tota		278	724	1002

Tabela 27: Dados de impressão dos despachos de progressão do Regime Geral em 2018

Da	dos de impressão dos despachos de progr em 2018	essão do R	egime Esp	ecial
No.	Instituição	Mulher	Homem	Total
1	CAC	6	22	28
2	ME	85	95	180
3	MS	4	2	6
4	MJ	1	2	3
5	UNTL Docente	1	5	6
6	PN	1	1	2
Tota	1	98	127	225

Tabela 28: Dados de impressão dos despachos de progressão do Regime Especial em 2018

## g. Mapa de Pessoal

A CFP possui competência no contexto de recolher, analisar, apresentar, discutir, validar e aprovar Mapa de Pessoal submetido pelas Instituições de Estado e Agências Autônomas anualmente na Comissão da Revisão do Orçamento a fim de obter aprovação do MF, CM e PN para posteriormente ser publicado no Livro 2 do Orçamento Geral do Estado.

Em 2018, não houve submissão de Mapas de Pessoal das intituições do Estado. Esta resultou das seguintes razões:

- . Mudança de Governo;
- . Por falta ainda de estrutura orgânicas promulgadas
- . Reestruturação e racionalização do quadro de pessoal na Função Pública
- . Extinsão, amalgação, separação institucional
- . Utilização do Regime DOT

Porém a CFP, com apoio dos gestores de Recursos Humanos das diversas instituições do Estado e com base nos dados dos quadros de pessoal existente tem feito esforços no âmbito de atualização e consolidação de um Mapa de Pessoal eletrônico no SIGAP da CFP com finalidade de facilitar o processo do planeamento da força de trabalho nas respetivas nos dois Regimes de Carreira da Função Pública.

No entanto, em 2018 não houve a discussão e análise do Mapa Pessoal na Comissão da Revisão do Orçamento, continua assim com o Mapa de Pessoal do ano 2017.



Reunião da CFP com Presidente da CNE Fonte: CFP



Reunião da CFP com Presidente Autoridade Interino RAEOA-ZEESM Fonte: CFP



Reunião regular com os DG.s e Inspetores das Instituições



Apresentação técnica no âmbito da polítca de interligação do istema SIGAP e Free balance Fonte: CFP



Assinatura URD- SIGAP (CFP) - GRP, Free Balance MF Fonte: CFP



Reunião com a familía do saudoso do Nico; lau dos Reis Lobato Fonte: CFP



Reunião da CFP UN Women no âmbito da combate ao Fonte: CFP



Reunião da CFP com PGR



Fonte: CFP



Promoção dos Guarda Civil - Teste electronic Fonte: CF



Assinatura de Nota de Entendimento entre CFP e UIF - Banco



Sorumutu de cordenação no âmbito da Eleicão Antecipada Fonte: CFP



Assinatura de Nota de Entendimento entre CFP e CEPAC Fonte: CFF

Figura 8: As atividades da CFP em imagens

SUMARIO GERAL MAPA PESSOAL REGIME ESPECIAL DE 2017			
Total Professionais da Sude do Ministerio da Saude	1,640	1,761	3,401
Ministerio da Saude (Medico, Enfermeiro, Parteira, TDTSP & Cargos do servico de Medicos, Enfermeiro, Parteira & TDTSP Municipio de 2017	1,369	1,422	2,791
Hospital Nacional Guido Valadares-HNGV	246	309	555
Laboratoriu Nacional-LN	20	24	44
Instituto Nacional da Saude -INS	-	-	-
Servicos Autonoma de Medicamentos e Equipamentos da Saude-SAMES de 2017	5	6	11
Ministerio Educação (Professores, Cargos Direção dos professores) de 2017	10,839	3,973	14,812
Ministerio da Justica (Prisionais, Defensoares, Ofisial Justica e Notario) de 2017	236	50	286
Policia Cientifica de Investigacao Criminal-PCICde 2017	187	15	202
Tribunal Recurso (Juisez & Ofisial Justica) de 2017	102	51	153
Procurador Geral da Republica (Procuradores & Oficial da Procuradores) de 2017	92	39	131
UNTL (Docentes da UNTL) de 2017	330	88	418
MAP (Professores e Assistente da Agricola) de 2017	80	15	95
Comissao Anti Corrupsao (CAC) de 2017	46	12	58
SEPFOPE (Inspeção Geral do Trabalho-Regime Especial de 2017	27	7	34
Parlamento Nacional de 2017	129	72	201
Total Forca de Trabalho do Regime Especial 2017)	13,708	6,083	19,791
Total Forca de Trabalho Actual de 2015 do Regime Geral e Regime Especial	24,504	9,789	34,293
Vagas em processo/vagas orcamentado do Regime Especial do Ministerio da Saude de 2017			491
Novos proposta de vagas do Regime Geral do Ministerio da Saude de 2017			706
Total Grand			35,490

Tabela 29: Sumário Geral do Mapa de Pessoal do Regime Especial

Forca de Trabalho		TS Grau A			TS Grau B			TP Grau C			TP Grau D		Categoria/Grau	TA Grau E			Ass Grau F			Ass Grau	c	Sub-To	ntal	
Sexo	M	F	Total	M	F	Total	М	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Funcionario e Publico Actuaie	106	28	134	561	154	715	1,230	579	1,809	1,667	864	2,531	2,101	934	3,035	1,650	303	1,953	454	144	598	7,769	3,006	10,775
(Incluindo Cargo Direcao e Chefias)																								
Escalão 1º Escalão 2º	61 25	22	83 27	258 159	92 37	350 196	550 373	275 231	825 604	614 508	353 285	967 793	981 600	398 313	1,379 913	634 681	101 152	735 833	64 240	24 78	88 318	3,162 2,586	1,265 1,098	4,427 3,684
Escaño 3º	11	2	13	66	9	75	169	51	220	250	141	391	262	144	406	150	36	186	102	29	131	1,010	412	1,422
Escalão 4º	2	-	2	32	4	36	42	6	48	113	33	146	104	34	138	75	7	82	13	8	21	381	92	473
Escalão 5º	4	2	6	35	7	42	68	10	78	139	38	177	123	36	159	90	7	97	29	4	33	488	104	592
Escalão 6°	3	-	3	- 11	5	16	28	6	34	42	14	56	31	9	40	20	-	20	6	1	7	141	35	176
Escalão 7º	-	-	-		-	-	-	-	-	Dotalho	Cargo Di	reção e Ch			-	-	- 1	-	-	_	-	1	-	1
		TS Grau A			TS Grau B			TP Grau C		Detaille	TP Grau D	ieção e cil		TA Grau E			Ass Grau F			Ass Grau	<u> </u>	Sub-To	otal	
Categoro Forca de Trabalho caragos Drecao e Chefais	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Diretor Geral /Diregente Maximo	50	9	59	29	7	36	6	- 1	7	-	1	1							-	-	-	85	18	103
Inspector Geral	5	2	7	9	1	10	3	-	3	-	-		-	-		-	-		-		-	17	3	20
Diretor Nacional/Cordinador	16	4	20	133	42	175	101	39	140	25	12	37		1	1	_			_	_		275	98	373
Diretor Municipio	-	-	-	39	2	41	33	4	37	50	16	66	9	2	- 11	-	-		-	-		131	24	155
Chefe do Departemento Nacional	3	-	3	98	22	120	307	111	418	289	110	399	66	26	92	2	-	2	-	-		765	269	1,034
Chefe do Departemento Município	-	-	-	2	-	2	14	1	15	47	1	48	19	2	21	-	-		-	-		82	4	86
Chefe da Secção	-	-	-	-	-	-	17	4	21	55	20	75	15	6	21	1	-	1	-	-	-	88	30	118
Total Cargo de Direção e Chefia	74	15	89	310	74	384	481	160	641	466	160	626	109	37	146	3		3		-		1,443	446	1,889
Total Forca de Trabalho nao Cargos	32	13	45	251	80	331	749	419	1,168	1,201	704	1,905	1,992	897	2,889	1,647	303	1,950	454	144	598	6,326	2,560	8,886
Agente da Administração Publico	- 1			2	- 1	3	19		23	58	26	84	69	47	116	318	15	333	19	5	24	486	96	584
Actuais Total forca de trabalho comsalario		_		-		,	13	7	20	30	20	04	03	4/	110	310	13	333	1.5		24	400	- 2	304
vensimento	107	28	135	563	155	718	1,249	583	1,832	1,725	890	2,615	2,170	981	3,151	1,968	318	2,286	473	149	622	8,255	3,104	11,359
				SI	JMAF	RIO N	/APA	PES	SOAL	DO F	REGIN	1F GE	RAL D	OS M	UNICI	PIOS	DF 2	017						
					, 1017 (I		,,,,,,		00/12				Categoria/Grau		011101									
Força de Trabalho	1	TS Grau A	.	1 1	TS Grau B			TP Grau C	:		TP Grau D		_	TA Grau E			Ass Grau F	.		Ass Grau	G	Sub-To	otal	
Sexo	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Funcionario e Publico Actuais																								
miniciumgo cargo Direcão e Cherias)		-	-	39	-	39	193	21	214	385	123	508	936	184	1,120	524	143	667	463	131	594	2,540	602	3,142
(Incluindo Cargo Direção e Chefiaa) Escaão 10			-	<b>39</b> 19	-	39 19	<b>193</b>	11	112	135	<b>123</b> 68	508 204	<b>936</b> 181	<b>184</b> 56	1,120 237	<b>524</b> 132	143 85	667 217	<b>463</b>	131 23	594 82	<b>2,540</b> 628	<b>602</b> 243	3,142 871
	•	-			-										-									-
Escalão 1o	-	-					101		112	136	68	204	181	56	237	132	85	217	59	23	82	628	243	871
Escaño 10 Escaño 20		-	-		-		101		112 28	136	68 22	204 103	181 501	56 77	237 578	132 289	85 43	217 332	59 312	23 90	82 402	628 1,213	243 237	871 1,450
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30	-	-	-		-		101 23 16		112 28 20	136 81 48	68 22	204 103 59	181 501 95	56 77	237 578 107	132 289 65	85 43	217 332 77	59 312 73	23 90	82 402 89	628 1,213 299	243 237 55	871 1,450 354
Езсайо 10 Езсайо 20 Езсайо 30 Езсайо 40	-	-	-		-		101 23 16 28		112 28 20 28	136 81 48 29	68 22 11 2	204 103 59 31	181 501 95 63	56 77 12	237 578 107 71	132 289 65	85 43 12	217 332 77 18	59 312 73 3	23 90 16 2	82 402 89 5	628 1,213 299 142	243 237 55	871 1,450 354 154
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50	- - -	-	- - - -				101 23 16 28	11 5 4 -	112 28 20 28 16	136 81 48 29	68 22 11 2	204 103 59 31	181 501 95 63 76	56 77 12	237 578 107 71	132 289 65	85 43 12 - 3	217 332 77 18 21	59 312 73 3	23 90 16 2	82 402 89 5	628 1,213 299 142 201	243 237 55 12 47	871 1,450 354 154 248
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 50	- - - -	-	•		- - - -		101 23 16 28 15	11 5 4 -	112 28 20 28 16	136 81 48 29 67 24	68 22 11 2 19	204 103 59 31	181 501 95 63 76 20	56 77 12 8 24	237 578 107 71 100 27	132 289 65	85 43 12 - 3	217 332 77 18 21	59 312 73 3 16	23 90 16 2	82 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57	243 237 55 12 47	871 1,450 354 154 248
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70 Categoria Força de Trabalho Cargos	-	-	-	19 7 2 1 9	- - - -	19 7 2 1 9	101 23 16 28 15 10	11 5 4 -	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24	68 22 11 2 19	204 103 59 31 86 25	181 501 95 63 76 20	56 77 12 8 24	237 578 107 71 100 27	132 289 65 18 18 2	85 43 12 - 3	217 332 77 18 21 2	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2	82 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57	243 237 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248 65
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 50	-		-	19 7 2 1 9		19 7 2 1 9	101 23 16 28 15 10	11 5 4 - 1	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24	68 22 11 2 19 1 -	204 103 59 31 86 25	181 501 95 63 76 20	56 77 12 8 24 7	237 578 107 71 100 27	132 289 65 18 18 2	85 43 12 - 3 -	217 332 77 18 21 2	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 -	82 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57	243 237 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 30 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo	-			19 7 2 1 9		19 7 2 1 9	101 23 16 28 15 10	11 5 4 - 1	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24 -	68 22 11 2 19 1 -	204 103 59 31 86 25 -	181 501 95 63 76 20	56 77 12 8 24 7	237 578 107 71 100 27	132 289 65 18 18 2	85 43 12 - 3 -	217 332 77 18 21 2	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 -	82 402 89 5 16 -	628 1,213 299 142 201 57 -	243 237 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248 65
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Director Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral)	- - - -	TS Grau A		19 7 2 1 9 1 -	- - - - TS Grau B	19 7 2 1 9 1 -	101 23 16 28 15 10	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10 -	136 81 48 29 67 24 	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - reção e Chet	181 501 95 63 76 20 -	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 -	132 289 65 18 18 2	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - -	82 402 89 5 16 - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-T	243 237 55 12 47 8 -	871 1,450 354 154 248 65
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 30 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo	- - - - - - M	TS Grau A		19 7 2 1 9 1 -	TS Grau B	19 7 2 1 9 1 -	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10 -	136 81 48 29 67 24 - Detair	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - reção e Chet	181 501 95 63 76 20 -	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 -	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - - - -	82 402 89 5 16 - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-T	243 237 55 12 47 8 -	871 1,450 354 154 248 65
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Director Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral)	- - - - - - M	TS Grau A		19 7 2 1 9 1 -	TS Grau B	19 7 2 11 9 11 - Total -	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10 -	136 81 48 29 67 24 - Deta II	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - Total	181 501 95 63 76 20 -	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 -	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 -	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - - - -	82 402 89 5 16 - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-T	243 237 55 12 47 8 -	871 1,450 354 154 248 65 - Total
Escaillo 10 Escaillo 20 Escaillo 30 Escaillo 50 Escaillo 50 Escaillo 50 Escaillo 50 Escaillo 70  Categoria Força de Trabalho Cargoo Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral) Diretor Nacional/Cordenador	- - - - - - M	TS Grau A		19 7 2 1 9 1 M	TS Grau B	19 7 2 1 9 1 .	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10 	136 81 43 29 67 24 - Deta In	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - reção e Chel	181 501 95 63 76 20 -	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 -	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 -	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - - - -	82 402 89 5 16 - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Tr	243 237 55 12 47 8 - otal F -	871 1.450 354 154 248 65 - Total
Escaião 10 Escaião 20 Escaião 30 Escaião 30 Escaião 50 Escaião 60 Escaião 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral Diretor Nacional/Cordenador Diretor Município Cnefe do Departamento Nacional Cnefe do Departamento Município	- - - - - - M	TS Grau A		19 7 2 1 9 1 M	TS Grau B	19 7 2 1 9 1 .	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10 	136 81 43 29 67 24 - Deta In	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - reção e Chel	181 501 95 63 76 20 -	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 -	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 -	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - - - -	82 402 89 5 16 - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Tr	243 237 55 12 47 8 - otal F -	871 1,450 354 154 248 65 - Total
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 30 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Diregão e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral (Dirigente Máximo) Inspector (Dirigente Máximo)		TS Grau A		19 7 2 1 9 1 M	TS Grau B	19 7 2 11 9 11	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24 - Deta in	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - Total 15	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 - - Total	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 - - Total	59 312 73 3 16	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132	245 237 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248 66 - Total
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 40 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefías Director Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral Director Marcípio Chefe do Deparlamento Nacional Chefe do Secção			Total	19 7 2 1 9 1 M	TS Grau B	19 7 2 11 9 11	101 23 16 28 15 10 -	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24 Details M	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 - Total 15	181 801 95 63 70 	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 - - Total - - - 7	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 2	59 312 73 3 16	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 57 - 132	243 237 55 12 47 8	871 1.450 354 154 248 65 - Total 65 - 138
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 30 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Diregão e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral) Chefe do Departamento Municipio Chefe do Departamento Municipio Chefe do Secção Total Cargo de Direção e Chefia Agente da Administração Publica Actuals				19 7 2 1 1 9 1 1 - 1 1 6 - 1 1 - 1		19 7 2 1 1 9 1 1	101 23 16 28 15 10 - - - - 22 - 47	11 5 4 - 1 TP Grau C	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24 - Deta in	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 86 25 	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27 - - Total - - - 7	132 289 65 18 18 2	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 2	59 312 73 3 16	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16 	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132 - 132	245 237 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248 66 - Total
Escaião 10 Escaião 20 Escaião 30 Escaião 30 Escaião 50 Escaião 50 Escaião 60 Escaião 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral (Dirigente Máximo Diretor Nacional/Cordenador Diretor Município Chefe do Deparlamento Nacional Chefe do Deparlamento Município Chefe do Deparlamento Município Chefe do Deparlamento Município Chefe da Secção Total Cargo de Direção e Chefia Agente da Administração Publica Actuals Total força de trabalino com salario e				19 7 2 1 1 9 1 1 - 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		19 7 2 1 1 9 1 1 1 1 7	101 23 16 28 15 10 22 69	11	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24 - Deta P 1 13 - 13 - 13 - 53	68 22 11 2 19 1 - 10 Cargo Di TP Grau D	204 103 59 31 66 25 - Total 15 - 41 - 56	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 -	237 578 107 71 100 27	132 289 65 18 18 2 -	85 43 12 - 3 - -	217 332 77 18 21 2 - - Total - - - 1	59 312 73 3 16 -	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16 - - - G Total - - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132 - 132	243 237 55 12 47 8 - otal  F	871 1,450 354 154 248 66 - Total 65 - 138 - 203
Escaião 10 Escaião 20 Escaião 30 Escaião 40 Escaião 40 Escaião 60 Escaião 60 Escaião 70 Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefías Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral (Dirigente Máximo Ins				19 7 2 1 1 - 1 1 - 1 1 1 1 7 - 39		19 7 2 11 9 1 - Total - 16 - 17 - 39	101 23 16 28 15 10	11	112 28 20 28 16 100	136 81 48 29 67 24	658 22 111 2 19 11 10 Cargo Di TP Grau D F 1 3 - 123	204 163 59 31 86 25 7 reção e Chet  Total 15 - 41 - 56 - 508	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 7 TA Grau E F 1 1 - 2 2 - 184	237 578 107 71 100 27 - - Total - - - - - 45 - - - 1,120	132 289 65 18 18 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	85 43 12 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	217 332 77 18 21 2 Total 1 1 667	59 312 73 3 16 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16 594	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132 - 189 1 2,541	243 237 55 12 47 8 6 - 14 602	871 1,450 354 154 248 65 - Total
Escaião 10 Escaião 20 Escaião 30 Escaião 30 Escaião 50 Escaião 50 Escaião 60 Escaião 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral (Dirigente Máximo Diretor Nacional/Cordenador Diretor Município Chefe do Deparlamento Nacional Chefe do Deparlamento Município Chefe do Deparlamento Município Chefe do Deparlamento Município Chefe da Secção Total Cargo de Direção e Chefia Agente da Administração Publica Actuals Total força de trabalino com salario e				19 7 2 11 9 11		19 7 2 1 1 9 1 1	101 23 16 28 15 10	11	112 28 20 28 16 10  Total 27 50	136 81 48 29 67 C4	68 22 11 2 19 1 1	204 103 59 31 86 25 - Total 15 - 41 - 56	181 501 95 63 76 20 20 ise M	77 12 8 24 7  TAGrau E F 1 1 2 2	237 578 107 71 100 27 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	132 289 65 18 18 2 - - - - -	85 43 12 - 3 1 1	217 332 77 18 21 21 7 Total 1 1 - 1	59 312 73 3 16	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	62 402 89 5 16	628 1,213 299 142 201 57	243 257 55 12 47 8	871 1,450 354 154 248 66 - Total 65 - 138 - 203
Escaño 10 Escaño 20 Escaño 20 Escaño 30 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 50 Escaño 60 Escaño 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente Máximo Inspector Geral Diretor Múnicipio Chefe do Deparlamento Nacional Chefe do Deparlamento Municipio Chefe do Deparlamento Municipio Chefe do Escaño 60 Chefe do Chefe Chefe 60 Chefe 6				19 7 2 1 1 - 1 1 - 1 1 1 1 7 - 39		19 7 2 11 9 1 - Total - 16 - 17 - 39	101 23 16 28 15 10	11	112 28 20 28 16 100	136 81 48 29 67 24	658 22 111 2 19 11 10 Cargo Di TP Grau D F 1 3 - 123	204 163 59 31 86 25 7 reção e Chet  Total 15 - 41 - 56 - 508	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 7 TA Grau E F 1 1 - 2 2 - 184	237 578 107 71 100 27 - - Total - - - - - 45 - - - 1,120	132 289 65 18 18 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	85 43 12 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	217 332 77 18 21 2 Total 1 1 667	59 312 73 3 16 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	23 90 16 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	82 402 89 5 16 594	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132 - 189 1 2,541	243 237 55 12 47 8 6 - 14 602	871 1,450 354 154 248 65 - Total
Escaião 10 Escaião 20 Escaião 20 Escaião 30 Escaião 50 Escaião 50 Escaião 60 Escaião 70  Categoria Força de Trabalho Cargos Direção e Chefias Diretor Geral (Dirigente M áximo Inspector Geral Diretor NacionaliC ordenador Diretor NacionaliC ordenador Diretor Município Chefe do Departamento Nacional Chefe do Departamento Município Chefe do Departamento Município Chefe da Secção Total Cargo de Direção e Chefia Agente da Administração Publica Actuais Total força de trabalno com salario e vencimento			Total	19 7 2 1 1 - 1 1 - 1 1 1 1 7 - 39		19 7 2 1 9 1 1	101 23 16 28 15 10	11	112 28 20 28 16 10	136 81 48 29 67 24	658 22 111 2 19 11 10 Cargo Di TP Grau D F 11 - 123 1,0 13	204 103 59 31 86 25 7 reção e Chet  Total	181 801 95 63 76 20 - - ias	56 77 12 8 24 7 7 TA Grau E F 1 1 - 2 2 - 184 1,165	237 578 107 71 1000 27 - - Total - - - - - 45 - - - 1,120	132 289 65 18 2 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	85 43 12 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	217 332 77 18 21 2 - - - - - - - - - - - - - - - - -	59 312 73 3 16 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	23 90 16 2 131 280	82 402 89 5 16 - - - Total - - - - - - - - - - - - - - - - - - -	628 1,213 299 142 201 57 - Sub-Ti M 132 - 189 1 2,541	243 237 55 12 47 8 6 - 14 602	871 1,450 354 154 65 - Total 65 - 138 - 203 1 3,143

## Força de Trabalho em 2018 e Mapa de Pessoal de 2017

De acordo com o resumo do Mapa de Pessoal do ano 2017 acima apresentado, o total de funcionários públicos do Regime Geral é de 14,502 (H: 10.796 e M: 3.706) composto por:

- o Funcionários públicos sem cargo 8. 886 (H:6.326 e M: 2.560);
- o Com cargos de Direção e Chefia 1. 889 (H: 1.443 e M:446);
- Com cargos de Direção e Chefia do Regime Geral por Municípios no total 3.143
   (H: 2,541 e M:602)
- o Agentes da Administração no total 586 (H:486 e M:98).

O Total de funcionários do Regime Especial é de 19,791 (H: 13,708 e M: 6,083).

Ao somarmos o total dos funcionários de dois regimes, em 2017 obtemos **34.293** (**H: 24.504 e M: 9.789**) no total da força de trabalho. Acrescenta-se que, se somarmos as vagas (1,197) orçamentadas/em processo para o Regime Especial e Regime Geral do MS o total Força de Trabalho no Mapa de Pessoal passa a ser de **35.490**.

Em relação ao género, a porcentagem do género feminino foi de apenas 28% e género masculino atingiu os 72%.

Para saber, este número apresentado no Mapa de Pessoal difere do total registado no SIGAP. O total de funcionários e agentes da Administração Pública registado no SIGAP em 2018 é de **34.017** (M: 11.638 e H: 22.379) - este valor refere-se aos funcionários e agentes da Administração ativos, ou seja, os que estão a desempenhar as suas funções. Porém, o total apresentado no Mapa de Pessoal apresenta não só os funcionários e agentes ativos, mas também as vagas em processo (ainda não preenchidas) e as novas propostas de recrutamento com orçamento.

Valores do Mapa Pessoal do ano 2017	Valores do SIGAP
35.490	34. 017
Funcionários e agentes da Administração	Funcionários e agentes da Administração
ativos + vagas em processo + novas propostas de recrutamento com orçamento	ativos

Tabela 30: Valores do Mapa Pessoal do ano 2017 e valores do SIGAP

## Atualização de Mapa Pessoal de 2018

É de informar que em 2018, a CFP continua a receber e registar a submissão do Mapa Pessoal do Regime Geral no total de 29 instituições do Estado, 8 do Regime Especial e 8 provenientes dos Municipios como se detalha nas seguintes tabelas:

		Mapa de P	essoal do Regi	me Geral 2017 –	2018	
	Mapa Peso		Ι	Mapa Pesoal 201	8	
No.	Instituição	Total Força Trabalho	Instituição	Total Força Trabalho	Diferença	Justificação
1	MPRM	51 FP	MPRM	40 FP 5 Nomeação Política	11	Resignação 11 pessoas
2	Instituto Bambu	2 AAP	I.B	2 AAP		
3	MCIA	331 FP	MCIA	327 FP 21 Nomeação Política	4	Apozentação 3  Falecimento 1
4	INAP	74 FP	INAP	74 FP		
5	MAE	730 FP	MAE	392 FP  27 Nomeação Política	338	Mapa pesoal 2018 distribuído para Municípios
6	AIFAESA	Não existe ainda o Mapa de pesoal	AIFAESA	4 FP 1 Nomeação Política		·
7	M. Defesa	53 FP	M. Defesa	52 FP 7 AAP 4 Nomeação Política	1	Transferêcia 1 para CFP
8	PDHJ	96 FP	PDHJ	94 FP  3 AAP 3 Nomeação Política	2	Transferêcia para MTAC 1 Resignação 1
9	Func.Civil PNTL	70 FP	Func.Civil PNTL	67 FP 34 AAP	3	
10	UNTL	397 FP	UNTL	381 FP	16	Apozentação 1 Falecimento 5 LSV 2
		29 AAP		29 AAP		Inativo 4 Transferência = 4
11	INS	49 FP	INS	45 FP	4	LSV 1 Inativo 3
12	TR	75 FP	TR	72 FP	2	Demissão 2
13	Laboratorio Nacional	15 FP	Laboratorio Nasional	15 FP		

	MS		MS			
14	HNGV	65 FP	HNGV	62 FP	3	
15	PGR	79 FP	PGR	78 FP	1	Demissão 1
					_	Falecimento 1
16	SEJD	111 FP	SEJD	109 FP	2	Transferência 1
		739 =FP		770 FP		Dados 770
17	MAP	401 AAP	MAP	201 AAP		incluido professores Agrícula
				160 FP		Exoneração 1
18	MTAC	163 FP	MTAC	17 Nomeação Política	3	LSV 2
19	CNE	175 FP	CNE	170 FP	5	Falecimento 2 LiSV 3
1	C73.5	60.77	CD3 5	29 FP		Transferência
20	GPM	30 FP	GPM	5 Nomeação Política	1	para MAE 1
21	MNEC	254 FP	MNEC	254 FP		
22	Comissao Direitos Criancas	Incluido no MP do MJ	CDC	4 FP		
		30 FP		23 FP		Falecimento 2
23	MECAS		MECAS	3 AAP	7	Demissão 2
		2 AAP		10 Nomeação Política		Apozentação 3
				31 FP		Apozentação 1
24	MPIE	39 FP	MPIE	1 4 4 D	8	inativo 1
				1 AAP		ajustamento de dados total = 6
25	IADE	113 FP	IADE	112 FP	1	Falecimento 1
		_		49 FP		
26	SEAPSEM	51 FP	SEAPSEM	2 AAP	2	ajustamento de
20	SL/M SLIM	3111	SEM SEM	5 Nomeação	2	dados
				Política		4.0-1.0
27	M. Justisa	417 FP	MJ	436 FP		novo recrutamento do 2015 e concluido em 2017
						Apozentação
				1417 FP		23
28	M. Interior	1506 FP	MI	0 N ~	89	Falecimento 26
				8 Nomeação Política		LSV 33 Resignação 3
	Concelho de					Resignação 3
29	Empresa	30 AAP	C.I	26 AAP		

Tabela 31: Atualização de Mapa de Pessoal do Regime Geral

		Mapa I	Pessoal Regim	e Especial 2017 – 2018	3		
	Mapa Pess	oal 2017		Mapa Pessoal 2018			
No.	Instituição	Total Força Trabalho	Instituição	Total Força Trabalho	Diferença	Justificação	
1	CAC	58 FP	CAC	59 FP	1	Recrutamento aos Estagiários 1	
2	UNTL	418 FP	UNTL	405 FP	13	Falecimento 3 LSV 10	
		Oficial Justiça 86		Oficial Justiça 102			
3	TR	Juis Tribunais 34	TR	Juis Tribunais 34	16	recrutamento de Oficiais de	
		Auditores Tribunal das Contas 30		Auditores Tribunal das Contas 30		Justiça	
		<b>Total</b> = 150		Total = 166			
		Defensor Público 30		Defensor Público 45			
4	4 MJ = 44 MJ Official Just	Oficial Justiça = 44		MJ	Oficial Justiça 71	42	recrutamento de Oficiais de
		Prisão 191		Justiça			
		Notário 21		Notario 21			
		Total = 286		Total = 328			
	Lab.	Médico 1	Lab.	Médico 3		houve	
5	Nasional	TDTSP 39	Nasional	TDTSP 43	6	recrutamento	
		Parteira 4		Parteira 4			
		Médicos 103 Enfermeiro		Médicos 107			
		292		Enfermeiro 309		houve	
6	HNGV	Parteira 66		Parteira 66	34	recrutamento	
		TDTSP 94		TDTSP 107			
		<b>Total</b> = 555		Total = 589			
		Investigador 120		Investigador 35			
		Especialista 40		Especialis 29			
		Diretor PSIC 1		Direto PSIC 1			
_	DOLO	Dir.Adj 1	DOLO	Dir.Adj 1			
7	PCIC	Dir. Laboratorio 1	PSIC	Dir. Laboratorio 1			
		Dir. Depart 5		Dir. Depart 5			
		Chefe Sector 2		Chefe Sector 0			
		Coordenador 12		Cordenador 0			
				I			

		Investigador Chefe 20		Investigador Chefe 5	
		Investigador Estagiario 0		Investigador Estagiario 30	
		<b>Total</b> = 202		<b>Total</b> = 107	
		Oficial Deligência 99		Oficial Deligência 97	
8	PGR	Procuradores 131	PGR	Procuradores 129	
		<b>Total</b> = 230		<b>Total = 226</b>	

Tabela 32: Atualização de Mapa de Pessoal do Regime Especial

	Mapa Pessoal 2018	Municípios 8
No.	Instituição/Município	Total Força Trabalho
1	Ermera	247 FP
		95 AAP
		6 Nomeação Política
2	Manatuto	251 FP
		38 AAP
3	Bobonaro	374 FP
		56 AAP
4	Baucau	363 FP
		116 AAP
5	Liquiça	241 FP
		19 AAP
6	Manufahi	295 FP
		58 AAP
7	Ainaro	217 FP
		25 AAP
8	Lautem	292 FP
		49 AAP

Tabela 33: Atualização de Mapa de Pessoal dos 8 Municipios

# Formação e Desenvolvimento

ATIVIDADES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R'S
Capacitação e formação de recursos humanos	% do plano implementada / de redução a nível de AT; % do plano de desenvolvimento da força de trabalho implementada	5 formações internas realizadas; 2 convites para formação no estrangeiro atendidos; 75% da recoha e registo dos dados de formação atualizados no SIGAP trimestralmente; 50% funcionários do SCFP capacitados e informados (M:25%)		
Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) com todos os Recursos Humanos das Instituições do Estado Realizar o processo de nomeações	números de workshop realizados; Gestores Recursos Humanos informados e capacitados	8 encontros de GGPRH feita mensalmente a nivel navional; 2 encontros feita nos municípios, 8 boletins "janela" produzidos e distribuidos; 2 workshops sobre o balanço das atividades feitas; 75 (50%-M) membros do GGPRH informados e capacitados	Objetivo 7 e 15	Revisão; Reinvenção; Reestruturação; Revitalização

Com base nas atividades acima referidas e as competências atribuídas que a CFP através da Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento do SCFP no ano 2018 realizou algumas atividades operacionais a fim de concretizar as metas estabelecidas no PAA.

As ações concretizadas e em processo contínuo foram as seguintes:

Levantamento dos dados de formação das Instituições do Estado e Agências
 Autónomas dos últimos 5 anos;

- Recolha e registo dos dados de formação das Instituições do Estado e Agências Autónomas;
- Efetuar o processo de atribuições de licenças com vencimentos para fins estudo aos funcionários das Instituições do Estado e Agências Autónomas;
- Coordenar e organizar o encontro do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) a nível nacional, municipal de acordo com o calendário e recomendação do coordenador no *Steering Committee* (a explicação detalha encontra-se na página 33-34);

#### Análise das necessidades de formação

A CFP, através da Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento da Unidade de Pesquisa, Planeamanto e Observção da Função Pública do SCFP, efetuou o levantamento de dados relativas às formações nos ministérios e instituições autónomas, nos últimos cinco anos (2013-2017) com os seguintes objetivos:

- 1. Estabelecer base de dados próprio para ações de formação e desenvolvimento realizadas pelas instituições do Estado durante os últimos cinco anos;
- 2. Obter a veracidade dos dados destes cinco anos;
- 3. Identificar as necessidades de formação de acordo com as prioridades institucionais;
- 4. Avaliar a efetividade e eficiência relativas as ações de formação e desenvolvimento;
- 5. Avaliar o aproveitamento dos fomandos em cada instituição;
- 6. Avaliar as atividades e desenvolvimento.

As atividades do levantamento referidas foram feitas às 49 Instituições do Estado como apresentadas na seguinte tabela.

No.	Instituições do Estado e Agências Autónomas
1	Ministério do Turismo
2	Ministério da Educação
3	Ministério da Defesa
4	Ministério Plano e Finanças

<ul> <li>Ministério Agricultura e Pescas</li> <li>Ministério da Saude</li> <li>Ministério Petróleo e Recursos Minerais</li> <li>Ministério Comércio Insdústria e Ambiente</li> <li>Ministério Interior</li> <li>Ministério Administração Estatal</li> <li>Ministério Justiça</li> <li>Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação</li> </ul>	
8 Ministério Petróleo e Recursos Minerais 9 Ministério Comércio Insdústria e Ambiente 10 Ministério Interior 11 Ministério Administração Estatal 12 Ministério Justiça 13 Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação	
9 Ministério Comércio Insdústria e Ambiente 10 Ministério Interior 11 Ministério Administração Estatal 12 Ministério Justiça 13 Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação	
10 Ministério Interior  11 Ministério Administração Estatal  12 Ministério Justiça  13 Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação	
<ul> <li>Ministério Administração Estatal</li> <li>Ministério Justiça</li> <li>Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação</li> </ul>	
12 Ministério Justiça  13 Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação	
13 Ministério Negócios Estrangeiros e Cooperação	
<i>5 1</i> ,	
Ministério Desenvolvimento e Reforma Institucional	
15 Ministério Público	
16 Ministério Planeamento, Investimento e Estratégia	
17 Presidência do Cencelho de Ministros	
18 Gabinete do Primeiro-Ministro/GPM	
19 Gabinete da Presidência da República/GPR	
20 Parlamento Nacional	
21 Tribunal de Recurso	
22 Secretaria de Estado Juventude e Trabalho	
Secretaria de Estado do Desporto e Promoção de Alta Competição/SEDPAC	
24 Secretaria de Estado Fortalecimento Institucional	
25 Secretaria de Estado de Igualdade Genero e Inclusão Social	
26 Instituto de Gestão e Equipamento/IGE	
27 Instituto Nacional de Saude-INS ME	
28 Instituto Nacional da Administração Pública/INAP	
29 Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial/IADE	
30 Instituto Nacional de Desenvolvimento Mão de Obra/INDIMO	
Polícia Científico de Investigação Criminal/PCIC	
32 Provedoria dos Direitos Humanos/PDHJ	

34	Comissão Nacional de Eleições/CNE
35	Comissão Anti Corrupção/CAC
36	Laboratório Nacional-MS
37	Hospital Nacional de Guido Valadares/HNGV
38	Serviço Autónomo Medicamentos e Equipamentos de Saude/SAMES-MS
39	Centro Nacional de Rehabilitação/CNS-MSS
40	Centro Nacional de Formação Profissional/CNFP
41	Agência Nacional de Avalaição e Acreditação Académica/ANAAA
42	Agência Investigação e fiscalização Atividade Económica, Sanitário e Alimentar, IP/AIFAESA
43	Administração Portos Timor-Leste/APORTIL
44	Administração Aeroporto e Navegação Aérea, EP/ANATL,EP
45	Universidade Nacional Timor Lorosa'e/UNTL
46	Rádio Televisão Timor-Lorosa'e, EP/RTTL,EP
47	Concelho Imprensa-MPCM
48	Serviço Nacional de Inteligência
49	Serviço de Registo e Verificação Empresarial/SERVE

Tabela 34: Atividades do levantamento feitas às 49 Instituições

Área de formação		Total			Fundo Govern o	Fundo Agência
Total	20,018 : Formação no país	10,640: Formação no exterior	30,658	100%	27,118	3,540
	65.3%	34.7%			88%	12%
Língua Inglês	2126	336	2462	8.0%	2308	154
Língua Portuguesa	572	182	754	2.5%	674	80
Língua Tetum	131	0	131	0.4%	131	0
Gestão geral	9172	4596	13768	44.9%	13056	712
Administração Público	560	62	622	2.0%	602	20
Comércio	149	229	378	1.2%	195	183
ITC	838	982	1820	5.9%	1560	260
Gestão Finanças	604	1338	1942	6.3%	1520	422
Engenharia	264	637	901	2.9%	514	387

Legal/jurídico	12	49	61	0.2%	41	20
Justiça	578	292	870	2.8%	737	133
Saúde	392	181	573	1.9%	461	112
Economia	19	63	82	0.3%	41	41
Diplomacia	90	133	223	0.7%	193	30
Agricultura	849	583	1432	4.7%	1328	104
Ambiente	89	163	252	0.8%	120	132
Social	1761	540	2301	7.5%	1761	540
Educação	1812	274	2086	6.8%	1876	210

Tabela 35: Áreas de formação no país e no exterior

# Dados das ações de formação das instituições do Estado efetuados no exterior

Tipo de Formação	Instituição	Partic	ipantes	Categoria	Local	Duração	Fundo
F	,	F	M	/grau			
English Language	MAE-PNDS		1	TS/B	Welingtong- Nova Zelandia	6 Meses	Doadores
English Language	MNEC	1		TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	6 Meses	Doadores
English Language	MNEC		1	TS/B	Welingtong- Nova Zelandia	6 Meses	Doadores
Ciencia de Legislação e Logistica	PN	1		TS/B	Portugal	1 Mês	Parsial
English Language Training for Oficial (ELTO)	PDHJ	1		TP/C	Welingtong- Nova Zelandia	6 Meses	Doadores
Ação Social	ME	1		Professora	Australia Ratory Club Leongatha- Australia	2 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MDS		1	TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MDS		1	TA/E	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MNEC		1	TS/B	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MNEC		1	TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MSS	1		TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial	MSS		1	TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores

(ELTO)							
English Language Training for Oficial (ELTO)	MDRI	1		TP/C	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language Training for Oficial (ELTO)	MDRI	1		TA/E	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
English Language	MNEC		1	TA/E	Australia	5 Meses	Doadores
English Language	MNEC		1	TP/D	Welingtong- Nova Zelandia	5 Meses	Doadores
Diplomacia	MNEC		1	TP/D	Branco Brasilia-Brazil	1 ano	Fundo Completo
English Language Training for Attachment	MTCI	1		TA/E	New Zealand Programme Aid-Nova Zelandia	5 Meses	Fundo Completo

Tabela 36: Ações de Formação realizadas no exterior em 2018



Comissário José Telo na abertura do curso de Gestão de Pessoal Fonte: CFP



Entrega do material aos partipantes do curso de Indução *CFP* 

Fonte:



Reunião do Grupo fellowship gender com Presidente da CFP
Fonte: CFP



Os funcionários do SCFP na formação " Mekanismu simu keixa asédiu seksuál" dada nela IIU s $Fonte\colon CFP$ 

Figura 9: As atividades de formação realizadas no ano transato

# Licença com vencimento para fins de Estudo

No quadro demonstra os dados dos funcionário que beneficiam bolsas de estudo no exterior

Funcionários/Categoria	Géne	ero	Instituição	Área de Estudo	Grau Acadêmico	Universida de	Pais	Fundo
	M	Н						
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1	UNTL	Ciências Sociais	Doutoramento	Aveiro	Portugal	GovernoTL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Orientador C1		1						Governo TL
Leitor Senior C2	1			Economia		Evora	Portugal	Governo TL
Leitor Senior C3	1			Letras	Doutoramento	Porto	Portugal	Governo TL
Leitor Senior C3	1			Economia	Doutoramento	Porto	Portugal	Governo TL

Leitor Senior C3		1		Políticas Públicas	Doutoramento	Aveiro	Portugal	Governo TL
Leitor Senior C3		1		Economia Turismo	Doutoramento	Aveiro	Portugal	Governo TL
Leitor Junior C4		1		Física e Química	Mestrado	Porto	Portugal	Governo TL
Leitor Junior C4		1		Engenharia Urbana	Mestrado	Minho	Portugal	Governo TL
Leitor Junior C5	1			Biologia	Mestrado	Aveiro	Portugal	Governo TL
Leitor Junior C5		1		Política Públicas	Mestrado	Lisboa	Portugal	Governo TL
Assistente Junior D2		1		Farmacologia Aplicada	Mestrado	Coimbra	Portugal	Governo TL
Assistente Junior D2		1		Farmacia	Mestrado	Porto	Portugal	Governo TL
Assistente Junior D2		1		Enfermargem especialista emergência	Mestrado	Leiria	Portugal	Governo TL
Tekniku Professional Grau D		1		Ciências Sociais	Mestrado	-	Indonesia	Governo TL
Tekniku Professional Grau D	1		PN	Direito Constitucional	Mestrado	Satya Wacana	Indonesia	Parcial
Tekniku Professional Grau C	1		MF	Profesional Accounting	Mestrado	Aucland University	New Zealand	Doadores
Tekniku Professional Grau D		1	MEJD	Matemática	Mestrado	Brawijaya	Indonesia	Parcial
Tekniku Professional Grau D	1			Psicologia	Mestrado	Airlangga	Indonesia	Parcial
Tekniku Professional Grau D		1		Psicologia	Mestrado	Airlangga	Indonesia	Parcial
Tekniku Professional Grau D		1	SEIGIS	Género	Mestrado	Universidade Indonesia	Indonesia	Governo TL

CFP

Técnico Professional Grau D		1	MOP	Gestão Recursos de Água	Mestrado	Sungkyunkwa n	Korea Soul	Doadores
Técnico Professional Grau D		1		Energy SCience & Policy	Mestrado	Ajou	Korea Soul	Doadores
Técnico Professional Grau C	1		MNEC	Direito	Mestrado	College London	Englatera	Doadores
Técnico Administrativo Grau E		1		Políticas Públicas	Mestrado	KDI School of Public Policy & Management	Korea Soul	Doadores
Técnico Professional Grau D	1	2	MAP	Agronomia	Mestrado	IPB Bogor	Indonesia	Doadores
Técnico Professional Grau D		1		Pecuaria Animal	Mestrado	Los Baños	Filiphina	Doadores
Técnico Superior Grau B		1	INS-MS	Enfermagem	Mestrado	Muhammadya h	Indonesia	Parcial
Técnico Professional Grau D		1	PDHJ	Administração Pública	Mestrado	Flinders university Adelaide	Australia	Doadores
Médico Jeral Junior		1	MS	Especialista Pediatria	Mestrado	University of the east Ramon Magsay	Filiphina	Governo TL
Médico Jeral Junior		1		Especialista Medicina Interna	Mestrado	Emilio Aquenaldo College Medical Central	Filipina	Parcial
Médico Jeral Junior		1		Saúde	Mestrado	Universitas Surya Mitra Husada	Indonesia	Governo TL

CFP

Médico Jeral Junior		1		Especialista Psiquiatria	Mestrado	Universidade Estatal de Belgorod	Rusia	Doadores
Médico Geral Junior/sistema- TDTSPGJB		1		Medical Laboratory	Mestrado	PCTE Punjab	India	Parcial
Médico Geral Junior		1		Saúde Pública	Mestrado	Yonsei University	Korea Soul	Doadores
Médico Geral Junior	2	3		Especialista Medicina Interna	Mestrado	Nanjing Medical University	China	Doadores
Médico Geral Junior		1	MS MS	Especialista Medicina Interna	Mestrado	Universidade Medical	Filiphina	Parcial
Médico Geral Junior		1		Especialista Oftamologia	Especialista Medicina Interna	Lumbini Eye Institute	Nepal	Doadores
Parteira Profissional Junior A	1			Parteira	D3	Politekes Denpasar	Indonesia	Parcial
Parteira Profissional Junior A	1			Enfermagem	Licenciatuta	STIKES Surabaya	Indonesia	Parcial
Parteira Profissional Junior B	1			Parteira	D4	Ngudi Waluyo Semarang	Indonesia	Parcial
Enfermeira Geral Junior B	1			Ciências Saúde	Mestrado	Airlanga - Surabaya	Indonesia	Governo TL
Enfermeira Jeral Junior B	1			Ciências Saúde	Mestrado	Airlanga- Surabaya	Indonesia	Governo TL

119

Enfermeira Jeral Junior B	1		Enfermagem	Mestrado	Airlanggan Surabaya	Indonesia	Governo TL
Enfermeira Jeral Junior A	1		Saúde Oral	Mestrado	Politeker Semarang	Indonesia	Doadores
Enfermeiro Jeral Junior B	1		Enfermagem	Licenciatura	STIKES Nusantara Kupang	Indonesia	Governo TL
Enfermeiro Básico	1		Saúde Pública	Mestrado	Yonsei	Correia do	Doadores
Tekniku Professional Grau C	1				University	Sul	
Total	21	40					

Tabela 37: Licença com vencimento para fins de estudo

## Planeamento e execução do plano de formação a nível institucional

Em 2018 a CFP efetuou um levantamento de dados sobre Plano de formação e desenvolvimento a nível instituições do Estado. Foram distribuídos questionários e regista-se 49 instituições do Estado que apresentaram as informações relativamente a esta questão.

Das 49 instituições do Estado, 61% declararam tem elaborado e executado devidamente as acoes de formação de acordo o plano de formação e desenvolvimento; 35% executou parcialmente o plano de formação e desenvolvimento e 4% não executaram o plano.

Do levantamento de dados efetuado a CFP foi informado de que mais de metade das instituições do Estado elaboraram os seus planos de formação e desenvolvimento sob a orientação dos seus superiores máximos e com base nas necessidades das instituições; enquanto 20% não tomaram iniciativas de planeamento de formação e desenvolvimento, mas depende às oportunidades oferecidas pelo INAP. Para além destas questões regista-se 33% do número das referidas instituições elaboraram os seus planos de formação e desenvolvimento sem involver os gestores de recursos humanos das respetivas instituições mesmo que os gestores de recursos humanos são pessoas competentes, detenham conhecimento compreensivo sobre a situação de recursos humanos incluindo os desafíos e as lacunas de competências demonstradas pelos resultados na avaliação do desempenho.

#### O problema de base dados da formação e desenvolvimento

Das informações obtidas, regista-se o problema relativo a preservação de base de dados sobre formação e desenvolvimento de pessoal nas instituições do Estado. Significa as instituições do Estado tem vindo enfrentado o problema da memória institucional.

No âmbito da formação e desenvolvimento de pessoal regista-se 5 modalidades tais como: assitência de estudo (apoio financeiro aos funcionários públicos que ativamente trabalham e nas horas fora do trabalho aproveitaram para frequentar estudos em diversas universidades existentes em Timor-Leste); formação no exterior (são formações de curto prazo efetuadas no exterior); formação no pais ( refere a ações de formação de curto prazo efetuadas no país); Bolsas de Estudo (formação de médio e longo prazo efetuada no exterior com apoio financeiro do Governo de Timor-Leste ou pelo apoio dos parceiros); formações efetuadas no

local de trabalho (com formadores convidados tanto do país como do exterior em curto prazo e pontuais).

De acordo com o levantamento de dados a CFP efetuou uma análise e identificou situações diferentes em termos de preservação de dados de formação e desenvolvimento de acordo com as modalidades acima mencionadas. No caso de assistência de estudo, formação no exterior e no país por exemplo regista-se 31% das instituições respondentes não efetuaram a preservação de base de dados de forma completa; para Bolsas de Estudo foi detetada 51% das instituições respondentes indicaram que tem efetuado a preservação dos dados de forma adequada; relativamente a formação no local de trabalho regista-se 67% das instituições respondentes declaram que não efetuaram a preservação dos dados.

Apesar do valor estratégico da formação e desenvolvimento do pessoal, a Função Pública continua a enfrentar o problema da preservação da Base de Dados. Esta exige atenção e ação concreta para o futuro, com base nas lições aprendidas de como melhorar a questão da gestão de base de dados visto que a formação em si implica grande investimento e asseguraria os direitos dos funcionários e agentes da Administração Pública no desenvolvimento das suas competências e carreiras profissionais.

Fontes do fundo de formação e desenvolvimento por parte do Governo Timor-Leste tem dado pelo FDCH além da fonte da própria instituição. Cita-se aqui o exemplo da CFP. Em 2018, a CFP elaborou o plano de formação e desenvolvimento pessoal, porém este não foi implementado devidamente por razões da situação política e mecanismo DOT. O FDCH, após aprovação do OGE 2018 alocou algun montante (\$ 5834) para a realização da formação comforme o plano da CFP mas infelizmente este não foi executada devido a limitação do tempo e complexidade dos procedimentos e o sistema em si (gestão financeira).

Durante o processo de verificação aos dados recolhidos foram identificadas as seguintes situações: houve uns funcionários que beneficiaram mais de três (3) ações de formação e também participantes de formação já com idade quase para a reforma. A equipa destacou como um aspeto positivo, alguns funcionários participaram em formações que não estejam ligados com a área de trabalho. Isto é, os funcionários participaram nas formações com iniciativas próprias e que foram financiadas pelos mesmos; estes funcionários beneficiários foram a maior parte do município de Dili.

Outros aspetos observados foram algumas instituições demonstraram menos interesse na questão de preservação de dados relativos a ações de formação e nota-se a fraquesa na colaboração por parte das instituições com a CFP.

# Recolha e análise dos dados de avaliação desempenho do ano 2017 do SCFP para formação internal

Avaliação de desempenho a um funcionário e agente não apenas para fins de progressão e renovação do contrato como também para recomendar a formação profissional necessário com base nas lacunas identificadas e recomendações sugeridas pelos avaliadores, para o melhoramento contínuo. Em 2018 a CFP recolheu um total de 150 fichas de avaliações de desempenho, composto por M:79 e H71 como se detalha na tabela seguinte.

Descrição	M	Н	Total
Ocupantes Cargos	8	19	27
Funcionários Permanentes + AAP	63	60	123
Fichas recolhidas	79	71	150

Tabela 38:Recolha e análise dos dados de avaliação de desempenho do 2017 do SCFP

Foram identificadas duas áreas de grande relevância à elevar os conhecimentos através de formação e desenvolvimento. Das recomendações apresentadas registam-se as necessidades de formação de língua portuguesa, a gestão de liderança, atendimento ao público, tecnologia informática, investigação e gestão património.

A tabela seguinte demonstra ações de formação e desenvolvimento realizado durante o ano de 2018.

		Grau														
Tipo de Formação	A	<b>1</b>		В		С		D		E		F	Total	Local	Duração	Fundo
	Н	M	Н	M	H	M	Н	M	Н	M	H	M				
Gestão Pessoal		0			3	3		2	3	11		1	23	INAP	5 dias	
Como escrever Relatório	1	0	0	1	4	2	1	5	0	4	0	1	19	SCFP	3 dias	
SIGAP - Módulo Central e Formação	1		5	1	1	5	5	4	4	6		2	34	SCFP	5 dias	CFP
Sub – Total	2	-	5	2	8	10	6	11	7	21	-	4	76	funcionários		do SCFP
Total	1	2		7		18		17	:	28		4	76	beneficiaram a formação em		III 2018

Tabela 39: Ações de formação realizadas durante o ano de 2018

Foram realizadas 3 formações de acordo com o plano definido e dirigido aos funcionários do SCFP. Contudo a formação do SIGAP-**Módulo Central e Formação** abrangem participantes provenientes de outras instituições do Estado tais como: MEJD, MAE, MS, MAP e UNTL.

Em 2018 a CFP facilitou ao INAP dados no âmbito da realização de formação de indução aos funcionários recéns ingressados na Função Pública com o total de 309 funcionários, conforme descreve na tabela abaixo.

Fase	Descrição	Género				_	
	Ano de ingressão	M	Н	Instituição	Local	Duração	Fundo
1 <sup>a</sup> fase	2017 e	90	64	MS, MJ, SNI e IPB	INAP	10 dias ( 15- 26 de outubro)	INAP e FDCH
2ª fase	2018	62	93			9 dias (13- 23 de novembro)	
Total	Total 152 157 <b>309</b> participaram no curso de indução em <b>2</b> 0						em 2018

Tabela 40: Formação de Indução dos funcionários recéns ingressados na Função Pública

No ano transato a CFP fez participar dos seus funcionários efetuada pela CFFTEC sob a tutela do SECOMS. A referida formação cobre temas tais como: preprarar um comunicado de imprensa; assuntos protocolares, introdução e edição de fotografías digitais, desenho gráfico como se detalha na tabela seguinte:

Tina da Farmação	Género		Grau	Local	Duração	Eunda
Tipo de Formação	M	Н	Grau	Local	Duração	Fundo
Hakerek Iprensa	1		Е		16 julho-21 agosto (60hrs)	
Formasaun Protokolu	1		D	CEFTEC	16 julho-21 agosto (60hrs)	CEFTEC
Introdusaun no edisaun fotografia digital		1	Е		12 marco-11 abril (60 hrs)	CEFTEC
Dezeñu Gráfiku		1	Е		14 abril-14 maio (80 hrs)	
Total	2	2				

Tabela 41: Participação dos funcionários do SCFP nas formações realizadas no CEFTEC

No mesmo ano a CFP juntamente com a UN Women efetuou uma série formações com base no *Memorandum of Understandinag (MoU)* assinado pelas duas instituições. Porém as

formações efetuadas abrangem temas ligados a elevação do conhecimento sobre assédio sexual e as categorias do mesmo, mecanismos de apresentação e recepção de queixas, roteiro de *ChatBot Rosa*, módulos de investigação, conhecimento técnicos de investigadores. As referidas formações com os participantes não apenas da CFP como também provenientes de 7 Instituições do Estado- MEJD, MAP, MF, MS, MSSI, MJ, MOP e CFP. A formação foi efetuada pelos representantes da Consultoria Jurídico Social (JU,S) sob a sub contratação de *UN Womem*. A tabela adiante demonstra informações detalhadas sobre o programa.

Matéria da	Fase	Gén	ero	- Local	Duração	Fundo
formação	rase	M	Н	- Local	Duração	Fulluo
Prosedimentu	1 <sup>a</sup> fase	17	12		2 dias	
simu kesar asediu seksual	2 <sup>a</sup> fase	17	8	SCFP	2 dias	UN Women
Total		54	4			

Tabela 42: Formação sobre procedimento da receção de queixas sobre assédio sexual

No mesmo ano, em coordenação com *Gender focal point* do DFAT, a CFP organizou um *workshop* durante um dia inteiro sob o tema "Liderança Transformativa" com participantes funcionarios da CFPem particular aos titulares dos cargos de direção e chefia mais alguns técnicos superior e profissional de um total de 59 participantes com a composição do género:(M:27 e H:32) e grau como seguintes: Grau A2, B11, C21, D24, E1 e non grau 2 pessoas). Nesta formação foi ainda abordado assunto ligado a prevenção da violência doméstica apresentada pela **Agência Nabilan.** A mesma decorreu no dia 1 de abril, em Salão Aikurus Binani CFP e financiado pela DFAT

## Formação no Estrangeiro

No ano fiscal de 2018, a CFP não efetuou formações profissionais no estrangeiro, incluindo a participação nos Seminários no estrangeiro. Esta foi devido da limitação financeira (regime DOT) e a evolução da situação política. Porém, com apoio financeiro dos parceiros internacionais (DFAT) Governo Vitória, Austrália e Governo Indonésia, a CFP fez participar os seus funcionarios em eventos de formação tais como:

Programa fellowship em Melborn Austrália com o total participantes 16 pessoas provenientes de 6 instituições do Estado (MAE: 4 funcionários M2 e H2; SEIGIS: 2 funcionário M1 e H1;

MSS:2 funcionário M1 e H1; INAP: 4 funcionários M2 e H2; MDRI: 2 funcionário M1 e H1; e CFP: 2 funcionário M1 e H1). Dos 16 beneficiários, 4 foram financiados pelo FDCH-Timor-Leste;

Formação em Bali-Indonesia sob o enquadramento de parceria que a Direção Geral do Arquivo Nacional-MAE tem desenvolvido de fincaiamento do Governo Indonesia. A tabela seguinte detalha as referidas formacoes:

Tipo de Formação _	Género		Grau	Pais	Duração
	M	Н	Grau	1 415	Durução
Training on record and archive management for Timor-Leste	1		D	Bali- Indonesia	5 dias
Fellowship program "Gender Equality in Government Institutions for more effective governance and programs"	1	1	B & Non Grau (lateral Entry)	Vitoria, Melborn- Australia	13 dias
Total	3		M2 e H1 bene	fiaciaram a fo	rmação em 2018

Tabela 43: Participação dos funcionários do SCFP nas formaçãoes no estrangeiro

A CFP recebeu fundo para capacitação e formação dos funcionários da CFP a partir do 2017. E foi no ano também que a CFP submeteu o Plano de formação e desenvolvimento ao FDCH relativas as formações a serem realizadas no ano de 2018. Porém devido a evolução política e aplicação do mecanismo DOT impossibilita a alocação do fundo para este âmbito. Após a aprovação do OGE de 2018, o FDCH atribuiu à CFP um montante de \$5,834.00 para a realização de formação e capacitação. É de informar que este montante atribuido foi com base no porcentagem do montante obtida em 2017 (\$70,000.00). Salienta-se ainda que o Plano de formação submetido para o ano de 2018 não foi considerado devido as razões anteriormente mencionadas.

Apesar de ter recebido um montante acima referido (\$5,834.00), a CFP já não foi possivel realizar as formações planeadas devido a limitação do tempo.

# Grupo Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU)

# Reuniões do JPRU a realizarem a nível Nacional e pela primeira vez nos Municípios.

Nº. Reunião	Mês	Instituição Responsável	Tema	Total Participantes
Balanço da atividade do JPRU 2018	30 janeiro	CFP	"Balansu Atividade GJPRU 2017 no Estratéjia ba tinan 2018"	93 Pessoas (M37 e H56)
I Reunião	27 fevereiro	MNEC	"O que ser Funcionario Publico e o dever de servir"	134 Pessoas (M:53 e H:81)
II Reuniões	27 março	MCI	"Harmonizasaun ambiente servisu Funsionariu Públiku no Esbosu Dekretu Lei Planeamentu Forsa Trabalho"	127 Pessoas (M:59 e H:68)
III Reuniões	30 abril	MDS	"Cidadania na Função Pública no aprezentasaun orientasaun KFP nú 18/KFP/2018, konaba regras no kondisaun ba posse iha funsaun publika, alterasaun ba orientasaun nú. 13/KFP/2017"	86 pessoas (M:42 e H:44)
IV Reuniões	29 junho	MPRM	<ol> <li>Profile no hasae kualidade servisu ba kareira profissionalismo</li> <li>Esbosu proposta revisão politika publico "Avaliação Desempenho"</li> </ol>	130 Pessoas (M:62 e H:68)
V Reuniões	30 julho	SEII	"Promove partisipasaun feto no ema ho defisiensia iha Funsaun Publika"	133 pessoas (F:66 e M:67)

VI Reuniões	28 agosto	Município Aileu	"Forsa trabalhu administrasaun munisipiu Aileu mak garante funsionamentu makina estadu nian iha futuru"	117 Pessoas (M:77 e H:40)
VII Reuniões	28 setembro	PDHJ	"promove no protege direitu humanus, promove governasaun diak, hasa'e kualidade servisu iha funsaun publika"	117 pessoas (M:52 e H:65)
VIII Reuniões 24 outubro Município		Município Bobonaro	"Jestaun rekursus umanus no kompetensia profissional administrasaun munisipiu"	124 Pessoas (F:35 e M: 89)
		Reuniões Extra	aordinários do JPRU	
Reuniões Extraordinários do JPRU	9 de setembro	CFP – pedido pela MSS	Implementação do Regime Contributivo de Segurança Social	98 Pessoas (M:40 e H:58)
Encontro Extraordinário	15 novembro	CFP por pedido do Comissário Portefólio para formação	Atualização informação sobre a verificação da lista de promoção centralizado	58 pessoas (M:21 e H:37)

Tabela 44: Reuniões do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos

Em 2018 foram efetuads 10 reuniões do "JPRU:" composto por 8 de natureza ordinária e duas extraordinárias. As reuniões foram realizadas sob a responsabilidade rotativa a nivel ministerial. Em cada reunião foram abordados temas definidas pelos ministérios responsaveis e partilhadas exepriências relativas a gestão de Recursos Humanos das instituições do Estado. A CFP atualizou aos participantes as políticas relativas a gestão de Recursos Humanos no Setor Público.

Os temas discutidos nos encontros foram publicados na média comunicação criada pelo "JPRU" denominada "Janela JPRU" a qual foi distribuída mensalmente aos participantes. O detalho da informação sobre JPRU encontra-se na **pagina 33-34**.



Reunião do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos em Aileu Foto: CFP



Reunião do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos organizada pela SEII Foto: CFP

Figura 10: Reuniões de GGPRH (JPRU)

# Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública (SIGAP)

ATIVIDADES PAA 2018	Indicador de desempenho	META ANUAL	15 OBJETIVO S PE CFP 2015-2030	5 R'S
Monitorizar e coordenar com as Intituições do Estado a atualização dos dados dos funcionários no SIGAP	100% dados dos funcionários públicos introduzidos e atualizados	100% os dados dos funcionários atualizados regularmente no SIGAP		
Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP	Desenvolvimento de módulos, Módulos de SIGAP desenvolvidos, utilizadores capacitados e os módulos implementados e em funcionamento, celeridade transparência, acessibilidade, viabilizadas	100% manutenção feita regularmente e 12 relatórios de manutenção elaborado e entregue mensalmente a CFP para o pagamento; 50% dos utilizadores do Sistema capacitados	Objetivo 1,2 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14 e 15.	Revisão, Reinventar, Revitalização , Re- estruturação no Racionalizaç ão
Integração de sistemas de informação-Sistema informático de Gestão da Educação e Sistema interface com o Ministério das Finanças	100% Sistema EMIS e FMIS integrados	100% dados do SIGAP - CFP e GRP-MF interligados e utilizados		

Assegurar o processamento de salários e controlo dos pagamentos	100 % dos salários mensais processados	100% pedidos dos pagamento, canselamentos analisados e processados para o pagamento no Payroll-MF mensalmente	
Emitir e controlar os cartões de identificação dos funcionários públicos	Funcionários elegíveis/qualificad os avaliados, distinções e prémios atribuídos, desempenho e produtividade assegurados	Explicação técnicos sobre os requesitos em 13 Municipios feitos; lista dos candidatos aprovados (ordem do mérito e louvados); 100% prémios atribuidos aos funcionários eligíveis e qualificados;	
Assegurar o processo de pensões	100% processos de pensões pedidos concluídos	100% requerimento registado, analisado e processado para o MSS; 100% certidoes do tempo de serviço produzido e entregue aos beneficiarios e beneficiados; 50% das Instituições do Estado esclarecidos com o processo de pensão e reforma; dados atualizados no SIGAP e 100% processo de atribuição de pensão feita de acordo com despacho da CFP	

O matrix acima descreve o enquadramento das atividades, indicadores de desempenho e meta anual do Sistema integado da Gestao da Administração da FP no PAA 2018. Foram definidas 6 atividades relativas ao SIGAP com os seus respetivos indicadores e metas a serem alcançadas na luz, dos 15 objetivos do PE CFP e as 5 Visões Estruturantes da CFP

Monitorizar e coordenar com as Intituições do Estado a atualização dos dados dos funcionários no SIGAP

Em 2018 o SIGAP foi atualizado o total de **34,017** funcionários e agentes da Administração Pública composto por **11,638 mulheres** (34%) e **22,379 homens** (66%).

A tabela seguinte demonstra a distribuição dos números de acordo com a Relação Jurídica de Emprego:

Descrição	Género		Total
	M	Н	
Funcionários Permanentes	9,004	18,553	27,557
Agentes da Administração Pública	2,197	2,316	4,513
Nomeação em Comissão de Serviço	384	1,411	1,795
Nomeação Probatório	53	99	152
Total	11,638	22,379	34,017

Tabela 45: Distribuição dos números de acordo com a Relação Jurídica de Emprego

### Desenvolvimento do SIGAP

Durante o ano de 2018, não houve o desenvolvimento dos novos módulos no SIGAP. A CFP continua com os módulos existentes que consiste em:

- 1. Modulo Central
- 2. Modulo gestão de aposentação
- 3. Modulo processamento de vencimento
- 4. Modulo cartão de funcionário
- 5. Modulo administração do SIGAP
- 6. Portal SIGAP
- 7. Modulo avaliação de desempenho

- 8. Modulo formação
- 9. Modulo recrutamento
- 10. Modulo administração de recrutamento
- 11. Modulo gestão documental

Contudo houve manutenção nos módulos de acordo com as necessidades dos utilizadores. As seguintes sao os modulos que sofreram as atualizoes:

**Módulo Central**: foi feita instalação da versão antiga para a versão de 2018 a fim de criar o sistema de alerta a nível de duração das licensas com e sem vencimento; feita alteração do termo "Provisório ao Probatório"; extensão automática para os cargos de Direcao e Chefia de acordo com periodicidade (3 em 3 meses); feita a reestruturação na tabela que permite o registo do código do *freebalance* relativas a *codding block, line item* e *activity;* foi feita a inserção da estrutura orgânica da Inspeção Geral do Estado (IGE), criar novo campo a fim de poder anexar os dados das instituição (Lei, Decreto-Lei e Estrutura Orgânica), criar a notificação das faltas injustificadas com mais de 30 dias durante um ano.

**Módulo Gestão de aposentação:** feita a criação de mapa e estatística que permite a visualização do total das decisões de pensões na eventualidade velhice, morte/sobrevivência e invalidez; foi criado o meno de registo de requerimento para a pensão velhice, invalidez e morte.

**Módulo administração SIGAP**: foi criado novo campo para sigla automático na tabela do Ministério, Secretaria de Estado, Direção Geral, Direção Nacional, Departamento e Secção; feita o ajustamento da estrututa orgânica do VIII Governo Constitucional, foi criado na tabela base do Ministério, Secretaria de Estado, Direção Geral os campos como seguintes: Órgão Soberano, Órgão Constitucional/Legal, Órgão Aconselhamento, Governo, Administração Direta, Indireta, Instituto Público, Estabelecimento Público, Empresa Pública, Fundos, Municípios, Sociedade anonima, tutelado, direção superior.

**Módulo gestão documental:** foi criada a janela para a correspondência interna através da gestão documental; feita alteração do tipo de despacho de acordo com o formato da direção; alteração do mapa de estatística da classificação das entradas das correspondências.

## Impressão do cartão de identificação

No ano a que se refere o relatório, de acordo com o Plano estabelecido foi prevista a deslocação aos 3 municipios e RAEOA no serviço de impressão do cartão de identificação dos funcionários. Porém, devido a limitação orçamental e situação politica no país, a CFP conseguiu apenas efetuar a recolha dos dados no Município de Aileu. Os dados recolhidos foram todos impressos em Dili com o total de 406 composta por M:264 e H:139.

Assim sendo, acumulando o número acima mencionado, a CFP durante o ano 2018 efetuou a impressão do cartão de identificação dos funcionários públicos no total **3,330**.

A tabela seguinte demonstra o detalho da impressão do cartão através do pedido dos próprios funcionários públicos distribuídos a nível municipal e género.

Municipio	Gér	ero	- Total
Municipio	M	Н	- I Otai
Aileu	267	139	406
Ainaro	21	30	51
Baucau	47	68	115
Bobonaro	68	74	142
Covalima	203	460	663
Dili	506	865	1,371
Ermera	16	18	34
Lautem	15	26	41
Liquiça	13	17	30
Manatuto	100	243	343
Manufahi	7	19	26
Viqueque	20	65	85
RAEOA	6	17	23
Total	1,289	2041	3,330

Tabela 46: Distribuição dos funcionários a nível municipal e género

No que respeita ao agente da Administração Pública foram impressos no total **78** cartões composto por **Mulher:26 e Homem:52**. Dos totais **4,513** Agentes da Administração registados no SIGAP em 2018, apenas 2% tiveram o cartão de identificação. A atribuição de cartões de identificação aos agentes da Administração Pública é de acordo com o período de contrato (3, 6, 12 meses).

## Processamento e pagamento de salários e vencimentos

Em 2018, desde janeiro a setembro foi aplicado o Regime Dotação Orçamento Temporario (DOT). Devido desta situação, como instituição responsável para verificar e recomendar o pagamento para salário dos funcionários e agentes da Administração Pública, a CFP não efetuou pedidos de pagamentos, tanto de retroativos, subsídios como horas-extras.

Nos referidos pagamentos só foram finalmente efetuados após a aprovação do OGE de 2018 conforme os detalhos na tabela seguinte:

Descrição	Total
Retroativo pagamento	
serviço horas	1,983
extraordinários	
Pagamento serviço turno	3,079
Total recomendações	5,062

Tabela 47: Processamento e pagamento de salários e vencimentos

A CFP procedeu ainda o processo de pagamento para os subsídios e suplementos dos funcionários ao Ministério das Finanças.

Para uma melhor visualização, o quadro que se segue apresenta o número das recomendações feitas durante o ano de 2018.

Tipo de recomendações –	Género			
Tipo de recomendações —	M	Н	Total	
Pagamento salário, subsídio e suplemento	10,915	6,671	17,586	
Cancelamento e desconto de salários, subsídios ou seplemento	2,175	1,637	3,812	
Reativar e retroativo de salários, subsídios ou seplemento	170	53	223	
Total	13,260	8,361	21,621	

Tabela 48: Recomendações feitas durante o ano

## Pensão e Reforma

A CFP através da DNGDPVPR do SCFP recebeu e registou documentos dos Ministérios e Instituições Autónomas do Estado para os três tipos de pensão: velhice, invalidez e sobrevivência, num total de 261 requerimentos (M:45 e H:216) para pensão e reforma conforme apresentada na seguinte tabela.

Tipo de Pensão	Instituição <sub>-</sub>	Distribuição	por Género	Total
Tipo de l'ensao	instituição -	Mulher	Homem	10001
	MEC	15	16	31
	MAE	1	6	7
	MDRI	0	8	8
Velhice	MS	3	27	30
	MF	0	1	1
	PN	0	1	1
	MDS	0	1	1
	MSS	1	4	5
	GPM	0	2	2
	SEFOPE	0	2	2
	MT	0	1	1

	MPIE	1	0	1
	Total	21	69	90
	MEC	1	0	1
Invalidez	MAE	0	3	3
	MDRI	0	1	1
	Total	1	4	5
	MEC	11	65	76
	MAE	1	12	13
	MDRI	1	11	12
	MJ	0	6	6
	MS	5	19	24
	MF	1	1	2
	MAP	0	5	5
Sobrevivência	SEJD	0	1	1
	UNTL	1	2	3
	MDS	1	13	14
	MSS	1	3	4
	MCIA	0	3	3
	PCM	0	1	1
	CNE	1	0	1
	MNEC	0	1	1
T. 1. 1. 10. P.	Total	23	143	166

Tabela 49: Requerimentos de Pensão e Reforma apresentados pela Instituições do Estado

O gráfico seguinte demonstra o total requrente de acordo com o tipo de pensão.

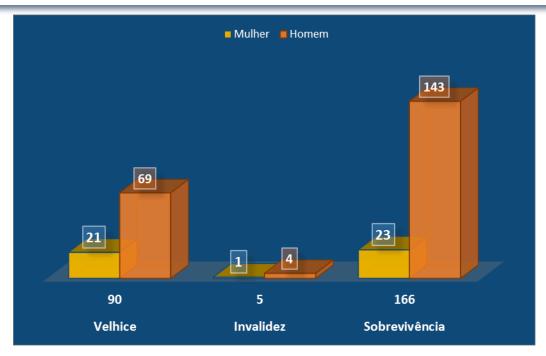


Diagrama 9: Total requerenta de acordo com o tipo de pensão

Após a verificação dos pedidos apresentados foram identificados 225 que possuem documentos completos e 36 necessitam de completá-los. A CFP por sua parte enviou os dados analisados incluindo a calculação feita ao MSSI para o processo de atribuição de pensões num total de 268. Deste total, foi atribuído 123 (M:34 e H:89) para eventualidade velhice enquanto para a eventualidade sobrevivência representa 145 pessoas (M:20 e H:125) e para a invalidez 0.

É de informar que o total de **268** abrangem os processos pendentes provenientes do ano de 2017 e 2016 comforme datalha na tabela abaixo.

Ano	Eventualidade	Registados em 2018	Enviados ao MSS	Em processo	Obs.
	Velhice	90	80 (M:19 e H:61)	10	Em processo
2018	Sobrevivencia	166	145 (M:20 e H:125)	21	deviso a a falta de Documentos para completar
	Invalidez	5	0	5	Falta de junta médica
2017	Velhice		42 (M:11 e H:31)		Processos
2016	v eillice		1 (H)		pendentes
Total		261	268 (M:50 e H:218)	36	

Tabela 50: Processos Provenientes do ano de 2017 e 2016

Em 2018, assim sendo, o MSSI emitiu decisões de pensão e reforma no total **248** (M:50 e H:198). A tabela seguinte demonstra a distribuição da decisão de acordo com as eventualidade, instituições e gênero:

Tipo de Pensão	Instituições	Total	Gé	nero
Tipo de Tensão	Instituições	1 Otai	Mulher	Homem
	MEC	45	23	22
	MAE	9	3	6
	MDRI	9	1	8
	MJ	4	1	3
	MS	10	1	9
	MF	4	0	4
	MAP	7	0	7
Velhice	MDS	4	1	3
	MSS	5	1	4
	GPM	2	0	2
	SEFOPE	1	0	1
	PGR	1	0	1
	PCM	1	0	1
	PN	1	0	1
	MPIE	1	1	0
	Total	104	32	72
	MEC	65	11	54
	MAE	13	0	13
	MDRI	10	1	9
	MJ	5	0	5
Sobrevivência	MS	13	2	11
	MF	3	1	2
	MAP	6	0	6
	SEJD	1	0	1
	UNTL	3	1	2

	MDS	12	0	12
	MSS	4	1	3
	MCIA	4	0	4
	APORTIL	1	0	1
	PCM	1	0	1
	CNE	1	1	0
	MNEC	1	0	1
	PN	1	0	1
	Total	144	18	126
Invalidez		0	0	0

Tabela 51: Decisões emitidas pela MSSI de acordo com a eventualidade, género e instituição

Nota-se que para a eventualidade invalidez não houve atribuição de pensão em 2018, apesar de a CFP e MS terem já criado o Manual de Procedimentos Operacionais que visa a implementação da aquisição de Junta Médica invalidez para a eventualidade referida, quer a nível nacional e quer a nível municipal.

Desafios na implementação do Regime Contribuitivo da Segurança Social

- O principio de obrigatoriedade a reforma como consta no preambulo da Lei no.12/2016
   não esta operacionalizada através dos artigos da mesma lei;
- A seriedade, por parte do MS, sobre a constituição da equipa medica para analisar, certificar e atribuir certidão de invalidez ainda continua a ser um problema;
- O problema da disponibilização do tempo por parte dos médicos, visto que maoria dos médicos assumem a responsabilidade de alta urgência nos seus respetivos atendimentos;
- Falta de termo de entendimento entre a CFP, o MSSI, e MF sobre o papel e responsabilidade das respetivas instituições no âmbito da implementação do Regime Constributivo de Segurança Social (RCSS);
- Ainda se regista alta ignorância sobre as regras, os procedimentos e os requisitos para obtenção da RCSS incluindo as eventualidades conforme definadas na Lei.

O Papel da CFP ligando com os desafios mencionados:

- Relativamente ao principio de obrigatoriedade a reforma, a CFP tem já elaborada uma proposta do Decreto-lei a ser apresentada ao Governo para a sua apreciação e aprovação, a qual define através nas algumas das suas provisões a obrigatoriedade de apresentar o requerimento de aposentação dos funcionários e agentes da Administração Publica atingem 60 anos de idade;
- Relativamente a junta médica a CFP através da sua deliberação produziu um roteiro para obtenção de junta medica o qual não tem sido implementado eficazmente;
- A CFP tem efetuado encontros com o MSSI apresentando a urgência da elaboração de um Memorandum de Entendimento (MoU) Trilateral (entre CFP, MSSI e MF) no qual se define o papel e responsabilidade das respetivas instituições para implementação do RCSS

#### Cancelamento de salários

Em 2018 a CFP tem emitido um total 163 de cancelamento de salários definitivo aos funcionários aposentados para depois obterem direito ao subsidio de eventualidade velhice e sobrevivência. Deste número 27 foram do gênero femenino e 136 do gênero masculino. São aplicáveis procedimentos diferentes face aos requerimentos das eventualidades de velhice, invalidez e sobrevivência. Para a eventualidade velhice e invalidez cabe a competência do MSSI; enquanto para a sobrevivência e condicionada pela apresentação do requerimento e a emissão por parte óbito emitida pelas instituições proponentes (serviço notariado do MJ).

Tabela de seguida demonstra a distribuição de cancelamento por tipo de pensão e por género

Tipo de cancelamento de salário											
Sobrevivência Velhice Invalidez											
Homem Mulher Homem Mulher Homem Mulher											
27	136	32	72	-	-						
163 <b>104 0</b>											

Tabela 52: Cancelamento efetuado por tipo de pensão e por género

Ate o ano de 2018 regista-se no SIGAP um total de 1834 (M:510 e H:1333) funcionários e agentes da Administração Pública de idade mais de 60 anos. Porém, até o ano transato, o MSSI tem processado e emitida decisões de reforma no total de 604 composto por M:198 e H:476. Esta significa que apenas 33% do total funcionários com a idade para além de 60 anos que apresentaram requerimentos de aposentação e decisão de reforma de acordo com as categorias eventualidades definidas na Lei. A maioria deles não manifestaram os seus interesses a aposentação de varias razões devido da falta de regras operacionais para a implementação do principio de obrigatoriedade.

# Instauração do Processo Disciplinar

Instauração do processo disciplinar constitui como uma das atividades enquadradas no PAA de 2018 da CFP sob programa Gestão e desenvolvimento da Administração Pública (Reforma na Administração Pública) e Sub-programa Gestão de Recursos Humanos.

A matrix seguinte descreve o enquadramento da citada atividade completando com o indicador de desempenho e meta anual com os indicadores e o seu enquadramento nos 15 objetivos do PE CFP de 2015-2030 e as Visões estruturantes denominadas os 5R's da CFP.

ATIVIDAD ES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R'S
Realizar processos disciplinares e aplicar as respetivas penas	N.°. de processos registados; N.°. de processos disciplinares instaurados; penas aplicadas.	75% dos casos registados do ano 2017 concluidos e 100% penas aplicadas de acordo com regras; 30% dos casos registados em 2018 concluido e relatório apresentada a Comissário Singular e a CFP para decisão; 12 relatorios mensais produzidas e paresentadas ao SCFP e a CFP; disseminação das legislação e regulamentos na FP feita nos 8 Municípios e 10 Instituições a nível Nacional	Objetivo 5, 6 e 7	Revisão e revitalizar

Em 2018, a CFP processou e registou no total 350 casos constituido por 163 casos pendentes do ano 2016 (casos no total 16) e 2017 (com 147 casos) adicionando com 187 novos casos de 2018.

Destaca-se aqui os casos pendentes constitui a maioria (47%) dos casos registados até 2018; os casos novos constituem 53% do total dos casos.

Do número dos casos registados, a CFP concluiu os processos (investigação, ouvindo autodefesa e tomada de decisões) de 128 casos, esta significa que a CFP conseguiu concluir apenas 25% do total dos casos registados em 2018 incluindo os casos pendentes provenientes do ano de 2016 e 2017. A maioria (75%) dos casos registados encontram-se em processo (pendentes). Anota-se uma acumulação de casos pendentes de um índice de aumento 46% do número de casos pendentes provinientes do ano 2016 e 2017 (de total 163 casos).

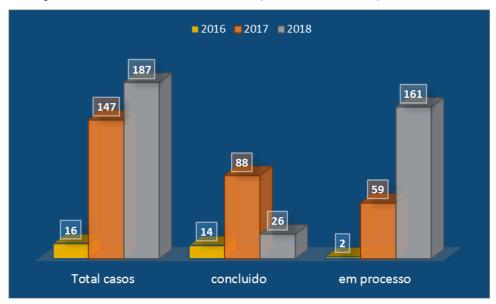


Diagrama 10: Casos registados, concluidos e em processo durante 3 anos

No ano de 2018, a CFP recebeu e registou número de casos disciplinares com total de 187 casos, vindas de 25 instituições.

A tabela seguinte descreve sobre os casos registados, distribuição conforme as classificações definidas, frequência de casos ocorridas a nivel instituicional e números de funcionarios implicados de acordo com género.

	Casos registados em 2018											
N°.	Instituições	Casos Registados		T	ipo de o	caso			Total Funcion		Concluído	Em Processo
			a1	a2	a3	a4	a5	a6	M	F		
1	MAE	22	18	-	-	4	-	-	27	2	1	21
2	MAP	9	8	-	-	1	-	-	9	-		9
3	MCI	5	4	-	-	1	-	-	7	-		5
4	MDRI	12	10	-	-	2	-	-	13	1	3	9
5	MDS	13	8	-	-	5	-	-	31	5	6	7
6	MEJD	44	33	-	1	9	-	1	61	18	2	42
7	MF	8	4	-	-	3	1	-	14	1	3	5
8	MJ	15	11	-	-	4	-	-	21	6		15
9	MI	6	4	1	-	1	-	-	6	1		6
10	MS	24	19	1	-	4	-	-	16	10	5	19
11	MSS	3	2	-	-	1	-	-	3	2		3
12	MNEC	2	1	-	-	1	-	-	1	1		2
13	MT	3	1	1	-	1	-	-	3	-		3
14	MPIE	1	-	-	-	1	-	-	1	-		1
15	ADN	1	-	-	-	-	1	-	1	-		1
16	IADE	1	1	-	-	-	-	-	1	-		1
17	PR	2	1	-	-	-	-	1	2	-		2
18	PDHJ	1	-	-	-	1	-	-	147	18		1
19	RTTL	1	1	-	-	-	-	-	1	-		1
20	SAMES	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
21	SCFP	2	-	-	-	2	-	-	2	-	1	1
22	SEJT	3	2	-	-	1	-	-	3	-	1	2
23	SEDPAC	3	1	-	-	1	-	1	4	2	1	2
24	UNTL	2	1	-	-	1	-	-	1	1	1	1
25	ZEESM	3	-	-	-	3	-	-	4	2	1	2
	Total	187	131	3	1	47	2	3	380	70	26	161

Tabela 53 Casos registados em 2018

Fonte: Despachos de abertura do processo o ano 2018

a1: Abandono de Serviço ; a2:abuso de Poder; a3: Mal administração; a4 prática de irregularidade funcional; a5: Prática de Suborno a6: Assédio Sexual

Dos 187 casos registados são classificados em seis tipos de casos: 1- abandono de servico; 2- abuso de poder; 3- mal administração (refere-se às infrações ligadas a não observância dos

principios de boa governação); 4- Prática de irregularidade funcional ( refere-se às infrações de indicios de violação aos deveres da Função Pública e de praticas de corrupção); 5 prática suborno' 6- assédio sexual ( refere-se às condutas indesejadas de natureza sexual, quer verbal, não verbal ou física que ofende as dignidade na mulheres ou homens);

Dos 187 casos registados, houve um total 450 funcionários implicados. Deste número a maioria (380 corresponde 84% de 187) é do género masculino, o restante 16% é do gênero femenino. Os casos registados provenientes de 25 Instituições de Estado incluindo de RAEOA/ZEESM.

Regista-se uma média de 8 casos por cada instituição, com o número de casos mais elevados foi do MEJD (24%) e seguidamente MS (13%); MAE (12%), MJ com (8%), MDS (7%), MDRI (6%), MAP (5%), MF (4%), MI (3%) e MCI (3%)

Tipos de casos com maior registo foi "abandono de serviço" (70%) e "prática de irregularidade funcional (25%).

Dos 187 casos registados a CFP conseguiu concluir com 26 casos.

Penas Aplicadas durante o ano de 20

Instituições	Casos concluídos				Penas Aplic	adas				Funcionários afectados	
Instituição	Casos Concluidos	Absolvição da conduta irregular	Repreensão por escrito	Suspensão	Inatividade	Demissão	Rescendir o contrato	Multa	Arquivar	M	F
MAE	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
MAP	-										-
MCI	-										-
MDRI	3	-	1	-	-	1	-	-	1	3	-
MDS	6	18	-	4	-	3	-	-	4	24	5
MEJD	2	-	1	1	-	3	-	-	-	5	-
MF	3	1	-	1	-	1	-	-	-	2	1
MJ	-										-
MI	-										-
MS	5	4	-	-	-	1	-	-	-	2	3
MSS	-										-
MNEC	-										-
MT	-										-
MPIE	-										-
ADN	-										-
IADE	-										-
PR	-										-
PDHJ	-										-
RTTL	-										-
SAMES	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-

SCFP	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
SEJT	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
SEDPAC	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
UNTL	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
ZEESM	1	-	-	-	-	3				1	2
Total	26	24	3	7	0	15	0	0	5	43	11

Tabela 54: Casos concluido e penas aplicadas

Dos 187 casos registado foram concluídos 26 casos provenientes de 12 instituições e a maioria dos casos concluidos foi do MDS, este constitui (46%), MS (21%), MDRI (2,5%), MF (37%) e o MEJD (4,5%).

Dos 26 casos concluidos regista-se a maioria 92% absolvidos, por não terem evidências fortes sobre as alegações apresentadas e 19% arquivados, por não terem evidências suficientes, porém estes estão sujeitos a reabertura, caso os interessados apresentarem novas evidências.

As penas aplicadas variam de acordo com o grau de gravidade da infração cometida por funcionários implicados. Anota-se aqui que dos 26 casos houve um total de 54 funcionários implicados dos quais a maioria (80%) é de género masculino enquanto (20%) é do género feminino. Deste número, (54 funcionários implicados) 15 corresponde (28%) com pena de demissão; 7 corresponde (13%) com pena de suspensão; 3 corresponde (5,5%) com pena de repreenção por escrita.

## Casos pendentes concluídos e aplicação de pena.

Dos casos pendentes transitados a 2018, foram concluídos 88 casos (60%) com o total de 125 funcionários implicados composto por M:46 e H:150. Mais uma vez cada caso implica mais de um funcionário. Do número total de funcionários implicados dos casos concluidos 77% (96 pessoas) é do gênero masculino e 23% do gênero femenino (29) funcionários.

A tabela seguinte configura sobre as situações relatadas.

No.	Instituições	Casos Pendentes		Ti	po de c	aso		To Funcio		Concluído 2018
- 101		2017			I			envol		
			a1	a2	a3	a4	a5	M	F	
1	CDC	2	-	-	-	2	-	-	3	
2	GPR	1	-	-	-	-	-	1	-	1
3	MAE	20	4	-	-	5	-	20	6	11
4	MAP	2	-	-	-	-	-	3	-	2
5	MCIA	5	-	-	-	1	-	13	3	4
6	ME	36	-	5	1	9	-	28	2	21
7	MF	5	2	-	-	2	-	3	2	1
8	MJ	7	-	-	-	3	-	7	1	4
9	MI	10	1	-	-	3	1	9	-	5
10	MS	27	2	1	1	2	-	27	15	21
11	MSS	2	-	-	-	-	1	4	-	1
12	MNEC	2	-	-	-	2	-	2	1	
14	MOPTC	9	1	1	-	2	-	13	4	5
15	PCM	4	-	-	-	-	-	5	-	4
16	PDHJ	3	1	-	-	1	-	3	6	1
17	PN	2	-	-	-	1	-	1	1	1
18	SCFP	2	-	-	-	1	-	2	-	1
19	SAMES	1	-	-	-	-	-	1	-	1
20	SEJD	2	-	-	-	-	-	3	1	2
21	SEAPSEM	1	1	-	-	-	-	-	1	
22	SEPFOPE	1	-	-	-	-	-	1	-	1
23	UNTL	2	1	-	-	-	-	3	-	1
25	ZEESM	1	-	-	-	1	-	1	-	
	Total	147	13	7	2	35	2	150	46	88

Tabela 55:Casos 2017 concluidos em 2018

Dos 88 casos a maioria dos concluídos variam de instituição a instituição. Anota-se que há instituições com casos com menor registo tem tendência de concluir 100%. Enquanto outros com maior registo a conclusão não atingiu 100%. Para além de números, a epxlicação sobre esta situação deriva tambem a complexidade do caso em si.

Dos 125 funcionários implicados 29% deles foram absolvidos; 18% repeensão por escrito, 14% pena de suspensão, pena de inatividade (2%); 34% pena demissão; 2% pena de multa e arquivados (2%).



O Presidente da CFP numa reunião com o Diretor da RH aquando efetuou inspeção urgente ao MAP Fonte: CFP



Comissário portefólio no programa de disseminação e investigação no municipio de Baucau Fonte: CFP

Figura 11: As atividades de CFP em imagens

Instit.	Casos Penden tes 2017	0.7018	Decisão e Aplicação de Pena								Funcioná rios afectados		Em processo <sup>5</sup>
	tes 2017		Absol.con duta irregular	Rep. por escrito	Suspensão	Inativid.	Demissão	Resce. o contrato	Multa	Arq.	M	F	2019
CDC	2	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	2
GPR	1	1(100%)	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-
MAE	20	11(55%)	5	5	1	-	7	-	-	-	14	4	9
MAP	2	2(100%)	2	-	-	1	-	-	-	-	3	-	-
MCIA	5	4(80%)	3	-	1	-	-	-	-	-	4	-	1
ME	36	21(58%)	8	11	3	-	5	3	-	1	28	3	15
MF	5	1(20%)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	4
MJ	7	4(57%)	-	1	2	-	1	-	-	-	3	1	3
MI	10	5(50%)	1	1	-	1	4	-	-	-	7	-	5
MS	27	21(78%)	9	2	3	-	13	-	-	-	15	12	6
MSS	2	1(50%0	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	1
MNEC	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
MOPTC	9	5(56%)	3	2	2	-	6	-	-	-	8	5	4
PCM	4	4(100%)	2	-	3	-	-	-	-	-	5	-	-
PDHJ	3	1(33%)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
PN	2	1(50%)	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
SCFP	2	1(55%)	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
SAMES	1	1(100%)	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Em processo aqui entende-se aqui pelo caso não ao número de funcionários implicados

SEJD	2	2(100%)	1	-	-	-	2	-	-	-	2 1	-
SEAPSEM	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		1
SEPFOPE	1	1(100%)	-	-	-	-	1	-	-	-	1 -	-
UNTL	2	1(50%)	1	-	-	-	-	-	-	-	1 -	1
ZEESM	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Total	147	88	36	22	17	2	43	3	0	2	96 29	59

Tabela 56: Casos pendentes em 2017 concluidos em 2018 com as respetivas penas apliadas

## Casos pendentes, concluído e transitados a 2019

A tabela seguinte demonstra os casos pendentes provenientes do ano 2016 a 2018 e transitados para o ano de 2019.

Em geral a CFP conseguiu concluir 54% do total dos casos pendentes, dando prioridade aos casos anteriores devido a prescrição.

Para além dos fatores citados anteriormente, a morosidade tem a ver com a limitação de capacidade dos técnicos investigadores, efeito da mobilidade ocorrida na Comissão Função Pública (há por exemplo investigadores eleitos como deputados, transferidos para outras instituições, licença sem vencimento) limitação do instrutor do processo, falta de formato padronizado, para assegurar eficiência, eficácia e uniforme na produção de relatórios das investigações efetuadas.

Anota-se na tabela que dos 16 casos pendentes de 2016 a CFP concluiu com 14 casos (88%) e restando 2 transitados ao ano 2019; enquanto do ano de 2017 dos 147 casos pendentes a CFP conseguiu concluir 88 casos (60%), restando 59 casos (40%) transitados ao ano 2019.

A morosidade da conclusão dos casos resulta do grau da complexidade do caso visto pela natureza do caso (penal e números de funcionários implicados nos casos). Informa-se aqui que, com base nos casos investigados e concluídos, que cada caso pode implicar mais de uma pessoa provenientes de differentes instituições e de vários municípios.

					Gér	nero	Em
Total casos pendentes	Concluídos	%	Ano	Funcionários afetados	М	Н	processo para o ano 2019
2016 – 16 casos	14	88%	2018	21	3	18	2 (aguardam pela decisão do Tribunal)
2017 – 147 casos	88	60%		125	29	96	59
2018 – 161 casos	26	14%		54	11	43	161
Total	128						222

Tabela 57: Total casos pendentes em processo para o ano 2019

Se compararmos os casos registados em 2015, 2016, 2017 e 2018, os casos de 2018 apresentam uma porcentagem mais elevada com os dos anos anteriores. Isto é um dos factos que leva o número dos casos pendentes subir mais comparando com os anos anteriores.

O gráfico seguinte demonstra os números dos casos registados e concluídos durante os últimos 4. A CFP deu a maior prioridade a resolver aos casos pendentes devido a prescrição.



Tabela 58: números dos casos registados e concluídos durante os últimos 4

#### Cancelamentos e Descontos salariais em 2018

O processo administrativo, o desconto e cancelamento são efetuados com base no pedido e na recapitulação da lista de presenças. Aos funcionários a quem faltar ao serviço de um a 20 dias sem justificação, serão descontados os seus salários correspondentes aos dias das faltas injustificadas. E aqueles a quem faltar mais de 21 dias consecutivos, e a quem faltar 30 dias não consecutivos durante um ano serão cancelados os seus salários e subemeter-se-ão às responsabilidades disciplinares, ou seja, abrir-se-á processos disciplinares contra os mesmos.

A CFP continua efetuar o controlo de assiduidade e pontualidade dos funcionários do Secretariado através do "Finger Touch". De acordo com o Estatuto da Função Pública, todos os funcionários têm o dever de assiduidade e pontualidade e devem cumprir 40 (quarenta) horas semanais de trabalho. O controlo de assiduidade e o registo de licenças é mensalmente informado ao Payroll-Ministério das Finanças, pela CFP, de modo a que o Ministério das Finanças proceda os descontos devidos por faltas.





Diagrama 11: Total de descontos efetuados em 2018

Em 2018, regista-se um total de 6324 funcionários implicados a descontos salariais por faltas injustificadas menores de 21 dias. O maior número (18%) regista-se no MAE, seguida por MS (15%); MI (12%) e MJ (11%).



Diagrama 12: Total cancelamentos efetuados em 2018

Em 2018, a CFP efetuou um total 156 cancelamento salariais provenientes 14 instituições de Estado. Sublinha-se aqui os cancelamentos efetuados com base nas seguintes situações:

- Com base no resultado da verificação da lista da presença provenientes das Instituições do Estado. Nesta situação, refere-se às faltas injustificadas não consecutivos durante o período de um ano;
- 2. Cancelamentos com base nos pedidos apresentados pelas Instituições do Estado. Nestas situações as razões variam: faltas sem justificação; por término do cargo; falecimento; cancelamento privisório efetuado pela CFP no âmbito de assegurar a eficácia do processo de investigação caso os infratores não demonstram colaboração no processo.

Cancelamento efetuados a 14 instituições de Estado com maior número regista-se MEJD e seguido pelo MS, MAE e MAP

## Em 2018, a CFP efetuou reativação de salários a 38 funcionários

Os pedidos de reativação resultam das seguintes situações:

- 1. a conclusão do fim do período das licenças;
- 2. fim do período das bolsas de estudo;
- 3. fim do término dos cargos políticos (licença especial sem vencimento);
- 4. fim do término da campanha eleitoral
- 5. fim do período do cumprimento das penas.

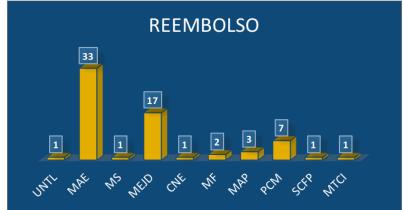
Em 2018, a CFP efetuou reembolsos monetários um total de 67 processos provenientes de 10 instituições do Estado de diferentes razões, abrangendo; Retificações aos excessos de descontos; pagamentos salários/ subsídios e pagamento indevidos.

## Pagamentos retroativos

Em 2018 a CFP efetuou pagamento retroativo a 8 processos provenientes a 4 instituições do Estado, a maioria regista o MS, seguido pelo MEJD.

Pagamento retroativos efetuados devido das seguintes circunstâncias face aos cancelamentos provisórios no âmbito de investigação disciplinar administrativa; devido da normalização do OGE. Sublinha-se aqui que de acordo com circular do MF foi vedado de fazer pagamentos de horas-extras, retroativos e turnos. Suspensões quais são efetuados os pagamentos devidamente, uma vez OGE entra em vigor.





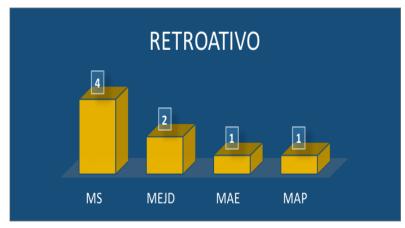


Diagrama 13: Processos de reativação, reembolso e retroativo

## Atividade de Disseminação

Promover a divulgação de informação sobretudo aos novos quadros legais, novas políticas e procedimentos aos funcionários públicos e Agentes da Administração, constitui como uma das competências da CFP.

O programa disseminação considerada como agenda fixa e é realizada anualmente, com o fim de informar e atualizar os servidores do Estado. Dando alerta aos mesmos a importância de atualizar sempre o conhecimento aos assuntos ou matérias ligados a Administração Pública. Dada a importância do programa, a CFP em 2018, percorreu a todo território com equipa de oradores compostas por quatro instituições a saber: SEIGIS, MSS, MAE e a própria Comissão.

No ano de 2018, a CFP efetuou uma série de atividades de disseminação tanto a nível nacional como a nível sub-nacional (municípios). As matérias apresentadas nas referidas disseminações cobrem temas ligados ao regime dos cargos de Direção e Chefia na Administração Pública; promoção de pessoal na Administração Pública; Não ao assedio sexual na Função Pública; direitos e deveres dos Funcionários Públicos conforme o Estatuto da Função Pública; Regime Contributivo de Segurança Social incluindo os eventuais definidos na Lei nº. 12/2016; igualdade de género e inclusão na Função Pública e quadros pessoais nos municípios conforme o Decreto-Lei nº. 3/2016 com a sua primeira alteração Decreto-Lei nº. 9/2018, de 9 de abril, estabelece o Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades e do Grupo técnico interministerial para a Descentralização Administrativa.

Metodologimante, a equipa da disseminação integrada efetuou teste prévia e teste posterior relativamente ao conhecimento da material a ser disseminada por parte dos participantes com objetivo de conhecer e inteirar com as lacunas de conhecimento, grau de ignorância existentes a nível dos participantes. E como apreciação a CFP atribui certificado de apreciação de participação aos participantes. As suas participações são registadas no âmbito das pontuações para promoção de carreiras.

Estas atividades de disseminação envolveram um total de 1,992 pessoas, dos quais 999 foram participantes a nível instituição provenientes de 15 instituições de Estado; e 993 participantes a nível municipal e RAEOA.

A tabela abaixo descreve sobre as matérias apresentadas nas citadas disseminações

Matéria	Instituição responsável
Decreto-Lei nº. 25/2016, 29 de junho, Decreto-Lei nº. 25/2016, 29 de junho, Regime dos Cargos de Direção e Chefia na Administração Pública	
Decreto-Lei nº. 1/2018, Regime da Promoção de Pessoal da Função Pública	
Manual La'e ba Asédiu Seksual iha Funsaun Públika	CFP
Lei nº. 5/2009,15 de julho, Estatuto da Função Pública (Código de Ética, Direitos e Deveres)  Lei nº. 12/2016, de 14 de novembro, Lei de criação do Regime Contributivo de Segurança Social	Crr
Igualdade de Género e Inclusão Social	SEII
Decreto-Lei nº. 3/2018, de 16 de março, alterado para o Decreto-Lei nº. 3/2016 com a sua primeira alteração Decreto-Lei nº. 9/2018, de 9 de abril, estabelece o Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades e do Grupo técnico interministerial para a Descentralização Administrativa.	MAE

Tabela 59: As matérias apresentadas nas disseminações

Do número total dos participantes registados a maioria, em médio 73% varia a nível nacional que foi de 79% e a nível municipal 67%. Enquanto os participantes do género foi apenas 27% que varia de nacional 33% e municipal 21%.

Quanto a questão de género sublinha-se aqui que houve participantes não se identificaram nas listas presenças, como consequência não se encontra esta informação como se anota nas tabelas abaixos.

Municipio	Género		Anónimo	Total
	Н	M	_	
Manatuto	39	17		56
Lospalos	68	23		91
Baucau	76	19		95
Viqueque	57	8		65
Ermera	54	39	10	103
Liquiça	40	7		47
Ainaro	86	23		109
Same	45	10		55
Covalima	46	14	1	61
RAEOA	263	48		311
Total	774	208	11	993

Tabela 60: As atividades de disseminação nos municipios

Instituição	Gé	nero	Anónimo	Total
	Н	M		
CFP	44	55		99
MDRI	-	-		140
SEDPAC	24	20		44
SEIGIS	27	31		58
MSS	34	22		56
MAP	31	7		38
CNE	69	34		103
PDHJ	12	14		26
SAMES	13	28		41
SEFOPE	24	42		66
CI	-	-		64
SENAE	31	6		37
MI	-	-		77
MNEC	64	54	4	122
MPIE	15	13		28
Total	388	326	4	999

Tabela 61: Atividades de disseminação nas Instituições de Estado



Disseminação em Lospalos





Disseminação no MSSI

Fonte: CFP



Disseminação em Suai





Disseminação no MNEC

Fonte: CFP

Figura 12: Disseminação na nacional e nos municpios

# Inspeção, Fiscalização e Auditoria

ATIVIDADES PAA 2018	DE	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-	5 R'S
	DESEMPENHO	D1	2030	
Inspeção, fiscalização e auditoria		Plano auditoria aprovado e implementado, 5 auditoria interna feitas, 4 relatório de monitorização interna feita e apresentada; 10 investigações preliminares feitas	Objetivo 5, 6, 7 e 15	Revisão e Revitalização

No ano de 2018, as atividades de inspeção, fiscalização e auditoria da CFP foram de acordo com o PAA de 02018 da CFP. Matrix abaixo, apresenta o plano da atividade da inspeção e fiscalização e auditoria

O Gabinete de Inspeção e Auditoria tem um papel importante no contexto de assegurar o controlo interno, supervisão e garantir uma gestão de recursos de forma eficiente e eficaz na realização dos serviços no Secretariado da CFP.

A fim de concretizar esta função e alcançar as metas estabelecidas no PAA 2018, a CFP através do GIA realizou atividades como inspeção, auditoria interna, investigação preliminar, reunião de coordenação com a Inspeção Geral do Estado e Inspetores das linhas ministeriais, participar nas formações contínua especificamente na área de competência do trabalho.

## > Inspeção

No âmbito da supervisão e garantir uma gestão de recursos de forma eficiente e eficaz, a CFP através do GIA efetuou uma inspeção interna relacionada com a implementação da atividade de disseminação organizada pelo SCFP a nível municipal (no município de Manatuto, Lospalos e Viqueque) especificamente na gestão de disseminação.

O resultado da monitorização deste programa foi positivo. Este identifica-se através das respostas dos questionários distribuídos aos participantes no total de 35 pessoas (M:16 e H:19) em cada Município.

Resultado do questionário				
Descrição	% respondentes			
Matéria de Disseminação	95% dos respondentes concordaram e estiveram satisfeitos com a matéria e tópico escolhido; informações foram muito bem explicadas claras, interessantes e relevantes para implementação no trabalho			
Apresentador/oradores	99,4% dos respondentes responderam que a apresentação da matéria, ideia, conceito foram muita clara, estruturada e fácil para compreender, bem preparado e domina as matérias apresentadas; responderam as perguntas com explicações detalhadas e exemplos concretos			
Materiais e facilidades de apoio	89,2% responderam que a matéria (hand out) eram úteis e facilitavam a compreensão, audiovisual utilizada facilitavam o acompanhamento da explicação da matéria, discussão-pergunta e resposta ajudavam a melhorar a compreensão da matéria, elevaram os conhecimento dos participantes; snack/lanche foram adequados			

Tabela 62: Inspeção Interna relacionada com o programa de disseminação

A CFP recolheu ainda algumas recomendações relevantes para este programa tais como: "CFP necessita de efetuar o programa de disseminação todos os anos inclui até posto administrativo; as legislações relacionadas com Administração Pública têm que ser traduzidas para tétum; duração do dia da disseminação ter que ser mais de dois dias".

#### > Auditoria Interna

Esta atividade com intuito de assegurar a implementação dos serviços administrativos do SCFP cumprem os seus objetivos traçados. Foi feita analise, avaliação, levantamento comprovativos utilizando a metodologia estruturada a fim de poder avaliar a integridade, eficácia e eficiência nos processos, sistemas de informação e controlos internos. A finalidade

do resultado ira ser apresentada com as recomendações como a solução para o melhoramento nos processos e gestão de controlo internos.

No que concerne a auditoria interna foram realizadas 3 auditorias internas consiste em:

- ➤ Gestão de concursos de recrutamento, seleção e promoção
- Gestão financeira
- Gestão inventario, património, operação e manutenção do património do estado (Veículos) do SCFP.

O resultado desta auditoria foi a produção de 11 observações e 26 recomendações como se podem observar no quadro abaixo:

Descrição	N⁰. Observação	Nº. Recomendação
Gestão de concursos de		
recrutamento, seleção e	5	11
promoção		
Gestão financeira	2	3
Gestão inventario, património, operação e manutenção do património do estado (Veículos) do SCFP	4	12
Total	11	26

Tabela 63: Recomendações feitas relativas a auditoria interna

Além desta auditoria feita, a CFP através do GIA conseguiu elaborar e finalizar o Manual do Padrão de Procedimento Operacional da Inspeção e Auditoria. Este documento foi aprovado pela CFP com a Deliberação nº. 43/2018/CFP e foi publicado no mês de março de 2018. O objetivo da produção deste padrão é para:

- definir os princípios fundamentais que representa a pratica da auditoria interna;
- criar o quadro para o desempenhar e promover o valor adicional das atividades da auditoria interna;
- estabelecer critério básico para avaliação e desempenho da auditoria interna e
- promover o processo e atividade operacional das Instituições do Estado.

## > Investigação Preliminar

A investigação preliminar é um processo inicial a fim de apurar os factos e apoiar na identificação se houver ou não a infração disciplinar ou irregularidade administrativa e identificar o autor da infração antes de instaurar o processo disciplinar.

Em 2018, a CFP através do seu Gabinete GIA registou no total 54 casos, composto por casos 2108 no total 48, pendentes do ano 2017 foram 6. Destes, foram conseguidas realizar e submeter o relatório de investigação preliminar no total 39 (isto superou a meta final estabelecida no PAA 2018) e restantes 15 estão ainda em processo da elaboração do relatório e vão ser concluídos em 2019.

No quadro seguinte demonstra a distribuição dos casos registados por Ministério, concluídos e em processos para o ano 2019:

Casos Instituição registado		Recomendação para Comissário Portefólio Disciplinar		Em processo 2019	N°. funcionários envolvidos para prestar a declaração		Nº. Participação público para prestar a declaração	
		Instauração processo	Arquivar		M	Н	M	Н
MAE	5	3	2	0	8	17	0	0
MS	9	5	3	1	10	8	2	3
ME	8	3	2	3	2	13	3	6
MT	3	3	0	0	0	6	0	0
MDS	2	2	0	0	3	7	0	0
MAP	2	1	0	1	0	1	0	0
MSS	1	1	0	0	1	1	1	0
MJ	6	1	2	3	1	3	3	2
MOP	2	0	1	1	1	0	1	1
MTC	1	0	0	1	0	0	0	0
MF	2	1	0	1		2	0	0
MNEC	4	1	1	2	2	8	1	1
SCFP	5	1	3	1	5	15	0	0
SEJD	2	1	0	1	3	6	0	0
UNTL	2	1	1	0	1	2	0	0
Total	54	24	15	15	37	89	11	13

Tabela 64: Recomendações no âmbito da investigação preliminar

Nota-se na tabela acima que dos 54 casos foram envolvidos funcionários no total 126 pessoas das 15 Instituições do Estado e públicos participados 24 pessoas. Entretanto, após a investigação feita foram encaminhados 24 processos para instauração do processo disciplinar.

O gráfico seguinte demonstra a comparação dos casos de investigação preliminar dos últimos dois anos (2017 e 2018)



Diagrama 14: Comparação dos casos conluidos e em processo dos 2 anos

A partir do resultado demonstrado no gráfico acima podemos dizer que houve progressos na conclusão do trabalho da atividade de investigação preliminar em comparação ao ano 2017.

## > Reuniões com IGE e Inspetores das linhas ministeriais

A fim de melhorar e estreitar os laços de coordenação de trabalho no âmbito de inspeção e auditoria foram realizadas 2 reuniões do trabalho durante o ano 2018. O primeiro encontro foi feito em setembro e os participantes foram Comissário CFP Portefólio para assuntos disciplinar, IGE e equipa GIA da CFP. O segundo encontro foi realizado com a presença do Presidente da CFP, Comissario Portefólio para assuntos disciplinar, Diretores-Gerais e Inspetores das Instituições do Estado. Os resultados produzidos destes encontros foram a tomada de decisão para estabelecer encontro regular trimestralmente entre a CFP, IGE e Inspetores das Instituições do Estado. O objetivo principal do encontro é melhorar e estreitar linha de comunicação e coordenação nos assuntos disciplinar e auditoria interna na Função Pública.

# > Formação contínua aos funcionários do GIA

A CFP para investir e elevar o conhecimento dos seus funcionários não apenas na área de Inspeção, investigação e Auditoria. Para além destas citadas formações abrangem também temas relacionados com assunto Não ao Assédio Sexual na Função Pública, Sistema Base de Dados (SIGAP) e elaboração de relatórios. A tabela seguinte demonstra a citadas formações.

Formação	Partici	Participantes		Fundo	Formador
1 01 mação	M	Н	<b>Duração</b>	runuo	Formauor
Como escrever um Relatório	1	-	19-21 março	CFP	SCFP
Assédio Sexual na Função Pública	3	2	10-11 setembro	UN Women	JU,S+ <i>UN</i> Women
SIGAP módulo Central	1	-	24-28 setembro	CFP	SCFP
Total	5	2	7 pessoas do G em 2018	IA beneficiaran	n a formação

Tabela 65: Participação dos funcionários do GIA nas ações de formação

# Comunicação, Relações Públicas e Protocolo

Em 2018, a Unidade Comunicação, Relações Públicas e Protocolo efetuou duas atividades principais de acordo com o PAA de 2018 da CFP. O matrix abaixo descreve o enquadramento das referidas na estrutura do PAA 2018 conforme a estrutura padronizada pela UPMA.

ATIVIDADES PAA 2017	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVOS PE CFP 2015- 2030	5 R'S
Comunicação e Media	Assegurar a divulgação de informações da Comissão da Função Pública	100% informação divulgada; N.º. de documentos produzidos	Objetive 4 a 15	Revisão,
Organização e gestão de eventos	Eventos realizados; Coordenação com intervenientes sobre eventos	2-3 eventos realizadas	Objetivo 4 e 15	Reinvenção e Revitalização

É necessário buscar as tecnologias que permitem uma disseminação rápida da comunicação, mas há momentos em que se deve optar por um ou outro instrumento de comunicação de acordo com o recurso disponível e também com o tipo de comunicação que se pretende realizar.

Neste contexto, apesar das limitações, a CFP presenciou nos programas radiofónicos e televisivos com intuito de assegurar e garantir a divulgação dos serviços aos funcionários públicos e ao público em geral.

É de salientar no ano de 2018, a participação da CFP nestes programas respondendo aos convites enviados pelos órgãos de comunicação e com diferentes temáticas.

A tabela abaixo descreve os programas em que a CFP participou.

Canal	Programa	Assunto	Orador
	"Sala	"La'e ba asédiu seksuál iha Funsaun Públika"	Presidente + SEIGIS + UN Women
	Redasaun"	"Situasaun funsionáriu kontratadu"	Presidente+ SEJT+ KSTL
		Promosaun iha Funsaun Públika	
RTTL, EP	"7 minutus"	"Rejime duodésimo no funsionamentu mákina Estadu"	Presidente da CFP
	"Ita nia Bainaka"	"Envolvimentu funsionariu iha atus eleitorais iha Eleisaun antisipada"	CFP +PDHJ + CAC
		" Hamutuk Feto iha Kareira Profisional"	Comissária da CFP +SEII+Presidente AMETL
		"Funsionalismu Makina Estadu"	
	"Grande Entrevista"	"Tranzisaun governo iha Administrasaun Públika"	Presidente da CFP
GMN TV		"Dinamika Funsaun Publika iha Tranzisaun Governu iha Timor Leste"	
TV Ed	"Timor-Leste Diskute"	"Proklamasaun Independensia 1975 - intervensaun KFP liga servisu justisa"	Comissária Maria Domingas Fernandes Alves

Tabela 66: Programas televisivos realizados em 2018

Para além dos convites a CFP participou também nos programas radiofônicos. A tabela seguinte descreve os programas em que a CFP participou.

	" Partisipasaun funsionáriu públiku no ajente Administrasaun iha atus eleitorais iha eleisaun antisipada"	Presidente
Rádio Metro FM	"La'e ba asédiu seksuál iha Funsaun Públika"	Secretária Executiva
	"Kazu relasionadu ho asediu seksual iha FP"	Comissário António Freiras
	"Promosaun Jerál Pesoál iha Kareira"	Diretora Anita

Tabela 67: Programas da Rádio efetuado em 2018

Os programas acima mencionados abrangem a divulgação ligadas ao serviço da CFP e do Secretariado e as atualizações dos quadros legais produzidas em 2018.

Em 2018 a CFP não foi possível produzir, a produção e distribuição de materiais de comunicação devido da limitação do orçamento. Porém, a CFP tem efetuada algumas distribuições dos documentos que CFP produziu nos anos anteriores, tais como "Legislação Geral da Função Pública", Manual de Distinções Prémios, "Regime da Promoção de Pessoal da Função Pública" e mais outros documentos relativos a gestão de recursos humanos.

As referidas publicações e documentos foram entregues às Instituições do Estado quer a nível nacional quer municipal, mediante os pedidos apresentados ou durante os programas de disseminação.

Para além disto, a CFP, tem consolidado o seu website através do qual o público pode ter acesso das legislações e informações relativas a gestão de recursos na Função Pública.

Em 2018, a CFP efetuou também monitorização às notícias publicadas nos órgãos de comunicação social. Esta tem como objetivo de acompanhar as questões levantadas pelos Média provenientes do público relativamente ao desempenho da Função Pública em diferentes setores e as preocupações levantadas. Do diagrama seguinte regista-se as fontes das informações recolhidas através da monitorização que a CFP efetuou em 2018. Anota-se que a maioria dos casos foi levantado pela média imprensa (jornal), seguidamente pela rádio, TV e por últimas - as notícias online.

No ano de 2018, foi feita a monitorização às notícias publicadas nos órgãos de comunicação social.

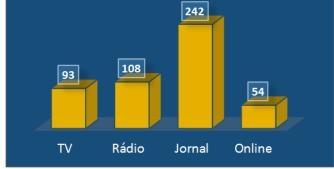
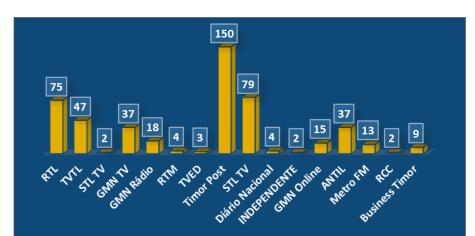


Diagrama 15: Monitorização feita aos OCS



# Gráfico dos Órgão de Comunicação Social que publicou os serviços da CFP

Diagrama 16: Frequência de números de publicação dos serviços da CFP pelos Meios de Comunicação Social

O diagrama acima em detalhe tipos de meios de jornais, rádios, TV que divulgaram os serviços, atividades efetuadas pela CFP também as questões ligadas ao atendimento pelas instituições do estado em 2018.

A CFP tem também o seu *facebook*, como meio alternativo de comunicação para assegurar a transparência sobre o seu funcionamento e as realizações das suas atividades.

Em 2018, foi registado um total de 268 atividades/publicações ligadas as atividades da CFP das quais obtiveram alto número de reações, partilhar de forma a encaminhar as outras entidades. Sublinha-se aqui que este meio de comunicação vai dar respostas às dúvidas desenvolvidas relacionadas a gestão de recursos humanos desenvolvidos dentro dos servidores do Estados. O Diagrama descreve as configurações de respostas relativas ao *facebook* da CFP

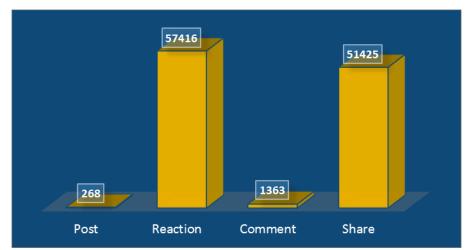


Diagrama 17: A frequência de números de publicações na págima facebook oficial da CFP

# Gestão Orçamental

ATIVIDADES PAA 2018	INDICADOR DE DESEMPENHO	META ANUAL	15 OBJETIVO S PE CFP 2015-2030	5 R'S
Gestão financeira	Controlos internos estabelecidos e em funcionamento; Relatórios financeiros mensais redigidos e distribuídos; Orçamento anual para o Ministério preparado e alinhado com o plano anual	12 relatórios mensais produzidos, 4 relatório trimestrais e um relatório anual da execução do orçamento elaborado e apresentado a CFP; 100% execução do orçamento de acordo com as regras em vigor;		
Aprovisionamento e gestão de contratos	% do Plano de Aprovisionamento implementada; Registo de contratos	um plano aprovisionamento aprovado; 4 relatório de aprovisionamento para UPMA produzidos; 100% processo aprovisionamento feita de acordo com as regras; 10 contratos estabelecidos e 5 renovados de acordo com regras	Objetivo 7, 14 e 15	Revisão e Revitalização
Gestão de Património e logística	Registo de ativos atualizado; Relatório de inventariação; N.º de planos de manutenção implementados; 90% entregas nos	100% bens moveis e imóveis do SCFP registado e atualizado no Sistema Asset Management; Lista de inventarização do Património do		

	prazos definidos	SCFP aprovado pela CFP; 75% manutenção dos veículos e motorizadas feitas gradualmente; relatório mensal da Gestão de Património produzido e	
Gerir projetos de construção dos edifícios e infraestruturas da CFP	% progresso construção física; manutenção feita;	entregue ao SCFP 75% manutenção regular feita ao Novo Edifício da CFP e da Casa Europa; 100% construção do novo edifício concluído e feita o entregue oficial do Novo Edifício da CFP para utilização;	

Como pode notar acima que em 2018 a gestão orçamental da CFP cobre 4 atividades principais com as suas respetivas de indicadores de desempenho, meta anual incluindo os seus alinhamentos com os objetivos e as 5 visões estruturantes denominadas 5 R's.

Ano 2018 foi o terceiro ano em que a CFP se responsabilizou pela autonomia financeira e continua a realizar o percurso financeiro desde a produção dos *CPV*'s até ao pagamento, com exceção das funções atribuídas ao *Payroll* - pagamento dos salários dos funcionários permanentes, através da rúbrica orçamental - salários e vencimentos.

Ano 2018 foi um ano difícil devido a impasse politica enfrentada pela Nação de forma que o OGE não decorreu de forma normal. Como as experiências de outras instituições do Estado face a esta situação, a CFP teve também implicações devido esta situação. O Regime Dotação Orçamento Temporário (DOT) foi adotado com a duração de 9 meses, a qual se iniciou a partir do mês de Janeiro e terminou em Setembro. E apenas nos últimos três meses (outubro, novembro e dezembro) que o Estado Timor-Leste voltou a normalizar o OGE de 2018. A situação qual teve efeitos na realização das prioridades, programas e atividades da CFP.

## Serviços de Aprovisionamento

De janeiro a março a CFP não efetuou o processo de *tenderização* devido as circunstâncias acima mencionada. Porém com base na circular emitida pelo MF, a CFP procedeu alterações aos contratos das companhias fornecedoras de serviços provenientes do ano de 2017, de duração 3 meses para assegurar a continuidade da prestação de serviço. A tabela seguinte detalha as referidas alterações de duração três meses.

Descrição	Companhia	Montante
Manutenção e reparação dos veículos	Diamond Lda.	\$ 5,000.01
Manutenção Motorizadas	SMS Lda	\$ 1,500.00
Fornecimento Peças dos veículos	Diamond Lda.	\$ 2,000.01
Manutenção Edifício	Solo Workshop	\$ 7,500.00
Manutenção das AC's	Ozon, Unipessoal Lda	\$ 3,249.99
Fornecimento Material escritório	Wallgreen	\$ 1,500.00
Fornecimento combustíveis Operação veículos e Geradores	Aitula	\$ 12,249.99
combustíveis para Geradores	Aitula	\$ 9,500.01
Serviços de impressoras	Silvia Dili Lda	\$ 27,500.01
Manutenção Equipamentos Electrónicos	Lirantech	\$ 2,499.99
Fornecimento Material Limpeza	Sylvia Dili Lda	\$ 1,241.01
Aluguer máquina Fotocópia	Sylvia Dili Lda	\$ 7,500.00
Manutenção SIGAP	Quidgest	\$ 250,000.00
Aluguer Máquina Impressora Cartão Funcionários	Quidgest	\$ 5,850.00
Fornece Pulsa/crédito telefone e Modem <sup>6</sup>	Timor Telecom	\$ 28,862.85
Eletricidade	EDTL	Pagamento de acordo com a utilização DOT mensalmente

Tabela 68: As Companhias fornecedoras de serviços

Durante o período de um mês, enquanto ainda em vigor a segunda alteração para 9 companhias encarregues da 12 prestações serviço, a CFP publicou 11 avisos de pedido de cotações (*Request for quotation-RFQ*) através da RTTL Ep. Como resposta foram apenas 2 *RFQ's* que tiveram 3 cotações e os restantes 9 não houve interessados.

A tabela seguinte demonstra companhias contratadas e os seus respetivos de serviços incluindo o valor do contrato.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> pagamento de pulsa para o número/cartão telefone e modem official feita mensalmente de acordo com o gasto mensal.

Tabela 69: companhias contratadas e os seus respetivos de serviços incluindo o valor do contrato.

Descrição	Montante	Companhia
Manutenção e reparação dos veículos	\$ 1,666.67	Diamond Lda.
Manutenção e reparação das motorizadas	\$ 500.00	SMS Lda
Fornecimento Peças dos veículos	\$ 666.67	Diamond Lda.
Manutenção Edifício	\$ 2,500.00	Solo Workshop
Manutenção e reparação de AC's na Casa Europa	\$ 1,083.33	Arfak Lda.
Manutenção e reparação de AC's no SCFP	\$ 500.00	Ozon, Unip. Lda.
Fornecimento material de escritório	\$ 4,083.33	Wallgreen, Unip. Lda
Fornecimento combustível	\$ 3,166.67	Aitula Fuel's e Ruviq
Serviços de impressora	\$ 9,166.07	Sylvia Dili. Lda
Manutenção Equipamentos eletrônicos	\$ 833.33	Lirantech, Unip.
Aquisição de material de limpeza	\$ 416.67	Sylvia Dili. Lda
Aluguer máquina de fotocópia	\$ 2,500.00	Sylvia Dili. Lda
Total	\$ 27,083.34	

A partir de junho a dezembro a CFP efetuou novos contratos, com base nos resultados de aprovisionamento, contratos quais foram assinados para um período de 7 meses (junho a dezembro 2018) a fim de fornecer serviços na CFP.

A tabela seguinte apresenta os citados contratos:

Descrição	Montante	Companhia
Manutenção e reparação dos veículos	\$ 15,000.00	Diamond Lda.
Fornecimento Material do Escritório	\$ 24,000.00	Esmeralda, Unipessoal Lda
Fornecimento Material do Escritório	\$ 24,000.00	Sylvia Dili, Unip.Lda
Manutenção Edifício	\$ 60,000.00	Solo Workshop
Fornecimento combustível Operação veículos	\$ 20,000.00	Aitula Fuel's
Fornecimento combustível Operação veículos	\$ 13,000.00	Risa Fuel's
Combustível para Geradores	\$ 5,000.00	Aitula Fuel's
Serviços de Impressão	\$ 70,000.00	Silvia Dili, Unip. Lda
Aquisição de material de limpeza	\$ 10,000.00	Sylvia Dili, Unip.Lda

Aluguer Maquina Fotocópia	\$ 36,500.00	Sylvia Dili, Unip.Lda
Aquisição de peças para veículos do SCFP	\$ 13,900.00	Diamond Lda.
Manutenção Motorizadas	\$ 3,370.00	Yer Motor Unipessoal
Manutenção de aparelhos de ar condicionado — Casa Europa	\$ 5,000.00	Solo Workshop
Manutenção Equipamentos Informáticos	\$ 5,000.00	Liran Tech
Total	\$ 304,770.00	

Tabela 70: Novos contratos para fornecimento de serviços durante 7 meses (junho a dezembro) de 2018

Após a aprovação do OGE 2018, no IV trimestre, a CFP efetuou ainda outro processo aprovisionamento para a compra dos materiais e equipamentos informáticos a fim de atender as necessidades urgentes dos serviços do Secretariado. Face a não alocação da verba para a categoria Capital Menor, as necessidades urgentes, a CFP efetuou a Categoria do Bens para a categoria de Capital Menor. Para alem da citada transferência a CFP adotou também a política de poupança a qual conseguiu salvar algumas verbas disponíveis para cobrir os custos das necessidades urgentes.

Com base na aprovação do MF, a CFP efetuou o processo de aprovisionamento para aquisição e fornecimento dos equipamentos:

No.	Descrição	Montante	Companhia
1	Fornece Televisão LCD Polytron 50 inch (2 Unit)	\$ 1,500.00	Marmori Unip. Lda
2	Fornece UPS APC 5 kva 4000 watts rackmont (1 Unit)	\$ 2,800.00	Marmori Unip. Lda
3	Fornece no instala Camera CCTV NVR HIKVision 16 Channel (1 Set)	\$ 2,495.00	Telit Unip. Lda
4	Fornece e instala AC Panasonic (1Pk 6, 2Pk 4, Stand 5pk 2)	\$ 9,380.00	Flor Unip. Lda
5	Fornece Projetor sony DX 221N (1 Unit)	\$ 600.00	Super Xerox Unip. Lda
6	Fornece SERVE marca DELL (1 Unit)	\$ 14,850.00	Mades Unip. Lda
7	Fornece Scanners Fujitsu image Fi-7160 (3 Unit)	\$ 3,300.00	Super Xerox Unip. Lda
8	Fornece e Instalar Gorden (Blind Roll) 56 (Unit)	\$ 9,500.00 <sup>7</sup>	Chagas 55 Unip. Lda
Total		\$ 44,425.00	

Tabela 71: processo de aprovisionamento para aquisição e fornecimento dos equipamentos:

<sup>7</sup> Compra com o Bens de Serviços (item 690)

## Serviços de Logística

Na parte de logística e património do SCFP, a CFP continuou a implementar o sistema de controlo de manutenção de veículos, em cooperação com o Ministério das Finanças, através da Direção Nacional do Património do Estado (DNPE). Todos os veículos da CFP, antes de irem para reparação na oficina privada-Diamond Workshop, que foi a vencedora do concurso para manutenção dos veículos, passaram obrigatoriamente primeiro pela DNPE-MF, a fim de efetuar a verificação, inspeção, certificar e decidir se manutenção é apenas feita na oficina do Estado sob a responsabilidade do DNPE-MF ou recomendas a reparação dos veículos na oficina da companhia vencedora.

Diferente com os veículos, sobre a manutenção das motorizadas, são direcionadas diretamente à oficina da companhia vencedora para a devida manutenção.

O orçamento alocado para a manutenção dos veículos e motorizadas foi no total de \$ 32,630.00 divididos para aquisição de peças que foram colocadas no armazém preparado pela DNPE-MF e o restante orçamento foi alocado para as companhias vencedoras a fim de atender às reparações e manutenções dos mesmos.

A CFP adotou também o mecanismo de controlo de forma eficaz na utilização dos telefones e modem do Estado, de forma aplicando uma ficha de controlo e o relatório mensal enviada pelo Timor-Telecom à CFP.

Com base na circular do MF, relativamente a custo de telefone e modem, a CFP prossegue com a utilização do sistema pós-pago de forma controlar eficazmente e evitar acumulação de valores em dívida. É de informar que este mecanismo vai dar benefício a CFP de forma

salvar verbas as quais foram utilizadas para o pagamento dos gastos da eletricidade nos dois edificios.

Relativamente ao uso de combustíveis, a CFP continua com o sistema criado no ano 2016, utilizando uma ficha de controlo de distribuição de senhas de combustível e como resultado, apesar de ter havido atividades imprevistas como por exemplo, atender os convites para a disseminação, presenciar nas cerimonias/eventos



comemorações nacionais nos municípios, o SCFP conseguiu uma poupança que serviu para apoiar a atividade da CFP até ao primeiro mês do ano 2019.

Relativamente aos bens patrimoniais da CFP e à semelhança dos anos anteriores, no final do ano, foi efetuado o inventário dos bens existentes na Comissão da Função Pública (cf. Anexo).

Porém ainda se enfrenta algumas dificuldades relativamente a atualização dos dados de património do SCFP no sistema "asset management" até a presente data não se funcionava. Face a esta situação, a CFP ter que continuar a fazer inventarização manualmente. Outra dificuldade foi atribuição de barcode pelo DNPE do MF de quantidade muito limitado, não permite cobrir a exigência de atribuir a codificação aos restantes patrimónios da CFP.

A CFP atualiza regularmente, base no sistema manual, a situação do seu património a DNPE-MF. Porém a gestão e o sistema de base de dados adotado (obseletos) da DNPE-MF não permite uma atualização atempada. Esta requere a sua revitalização através de atribuição de sistema avançado e atualizado.

Em 2018, ainda ligado com esta questão, a CFP conseguiu produzir o livro de *inventarização* dos Bens e Moveis da CFP, incluindo alguns dos patrimónios pertencentes ao Ex MECAS do Gabinete PM do VI Governo Constitucional, transferidos a CFP sob a aprovação do MF. Este livro serve como guião de responsabilidade através do qual a logística possa controlar e assegurar a responsabilização dos patrimónios usados pelas diretores conforme a estrutura da CFP.

# Execução do orçamento (Dotação inicial, corrigida e disponível)

Em 2018, como as experiências as instituições do Estado, desde janeiro a setembro a CFP seguiu mecanismo DOT conforme as políticas adotadas do VII e VIII Governo com base neste mecanismo, a CFP foi atribuída uma dotação mensal de valor \$205,585.00 a qual foi distribuída como seguinte:

Categoria	Orçamento/mês	Total 9 meses	Obs.
SV	\$ 72, 250.00	\$ 650, 250.00	Mas de acordo com o circular do MF,
Bens e Serviço	\$133, 335.00	\$1,200,015.00	em alguns meses-ex. mês de julho foi
Total			apenas autorizado o pagamento para o
	\$ 205, 585.00	\$ 1,850,265.00	SV e da categoria BS apenas para os
			vencimentos dos casuais;

Tabela 72: Execução do orçamento (Dotação inicial, corrigida e disponível)

O Pacote Fiscal para o ano de 2018 foi aprovado e distribuído no final do mês de setembro, porém, sua autorização de execução foi a partir do mês de outubro. O pacote alocado para a CFP foi no total de \$2,008,178.00, o qual se divide como é apresentada na seguinte tabela:

Dotação OGE Inicial	\$1,808,178.00				
Categoria	Salário e	Salário	\$ 866,532.00		
	Vencimento	Horas Extra	\$ 5,376.00		
	SV total		\$ 871,908.00		
	Bens e Serviço		\$ 936,270.00		

Tabela 73: Pacote fiscal alocado a CFP em 2018

Enfrentado o problema do teto do seu edifício novo, a CFP apresentou um pedido adicional de valor \$200,000.00. para a manutenção do edifício a qual foi aprovada, adicionando assim ao pacote inicial, tornando um total de \$2,2008,178.00 como pacote da CFP para o ano 2018.

A tabela seguinte demonstra o detalho do total orçamento alocado para a CFP em 2018.

Descrição		
Categoria		Orçamento
	Salário	\$ 866,532.00
SV	Horas Extra	\$ 5,376.00
		\$ 871,908.00
BS		\$ 936,270.00
Adicional aprovado		\$200,000.00
	Total	\$ 2,2008, 178.00 <sup>8</sup>

Tabela 74:Total orçamento alocado para a CFP em 2018.

A CFP também obteve a transferência a partir do Fundo do Contingência no total de **\$105,000.00** a fim de apoiar no pagamento para implementação do Sistema de Interligação do SIGAP-CFP com a *GRP-FMIS* do MF. A transferência foi feita em duas fases: a primeira fase foi efetuada no mês de maio e a segunda foi em junho.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Se compararmos com alocação do orçamento do ano de 2017 com o total de \$2,467,000.00, a CFP em 2018 teve a redução de 19% ou seja (\$458,822.00)

Como aconteceu em 2017, a CFP não teve alocação de verba para a categoria do Capital Menor. Porém, a CFP teve um aumento de 3% na categoria de Salários e Vencimentos para custear a progressão do escalão dos funcionários da CFP.

## Análise da execução orçamental

#### Gastos para a categoria orçamental Salários e Vencimentos

Como já referiu anteriormente na tabela da alocação do orçamento na categoria do Salário e Vencimento foi no total \$ 871,908.00.

## A tabela seguinte demonstra a execução e porcentagem desta categoria:

Descrição	Dotação Inicial	Execução	Saldo	%
Salários	\$866,532.00	\$ 834,155.87	\$ 32,376.13	96%
Horas Extraordinárias	\$ 5,376.00	\$5,800.72	\$ -424.72	108%
Total	\$871, 908.00	\$ 839,956.59	\$ 31,951.41	96,3%

Tabela 75: Execução e porcentagem na categoria de SV

Regista-se que houve deficit, excedeu 8%, da execução da dotação inicial para horas extra isto foi devido das atividades imprevistas face as urgências da realização das prioridades da CFP.

## Gastos para a categoria orçamental Bens e Serviços

Na categoria de Bens e Serviços na dotação original teve alocação de \$ 936, 270.00, após aprovação do pedido adicional de \$200,000.00, o orçamento desta categoria subiu para \$1, 136, 270.00. Deste total, após o exercício nalgumas rúbricas, a CFP fez um exercício em forma de *transferências de algum montante* para o Categoria de Capital Menor e assim a Categoria Bens e Serviços ficou com o total \$1, 100, 990.00 e foi este montante que a CFP utilizou para efetuar as despesas a fim de atender as atividades do PAA 2018.

Observa-se que na categoria Bens e Serviços houve uma redução de **28%** (**\$427**, **610.00**), comparando com o anterior (2017). A seguinte tabela demonstra o gasto da categoria do BS com o total do orçamento da dotação corrigida:

Bens e	Total Orçamento- dotação corrigida	Obrigações	Execução	Saldo	%
Serviços	\$1, 100, 990.00	\$ 11, 776, 92	\$1, 080, 942.38	\$8, 270.70	99%

# Gastos na Categoria Orçamental Capital Menor

Como foi explicado anteriormente, a categoria do Capital Menor não teve alocação em 2018 porém, com aprovação do MF, a CFP no fim do último trimestre (mês de outubro) efetuou "transferências" entre categorias - Bens e Serviços do rúbrica 690, para o Capital Menor no total de \$35, 280.00, a fim de permitir a aquisição de equipamentos necessários a vitalidade do sistema base existente na CFP (SIGAP) e atender as necessidades urgentes direções no CFP, tais como 1 UPS, 1 SERVER, 2 Scanner's, Projetor, CCTV, AC's e Standing AC's, Televisão.

Do total de orçamento transferido de total \$35, 280.00, foram executadas conforme a descrição na tabela abaixo:

Categoria	Item	Orçamento	Execução	Saldo	%
Capital Menor	820	\$20,500.00	\$ 20, 950.00 <sup>9</sup>	\$-450	102%
	830	\$ 2,500.00	\$ 2, 495.00	\$ 5.00	99,8%
	850	\$ 10,880.00	\$ 10, 880.00	\$0.00	100%
	870	\$1,400.00	\$ 600.00	\$ 800.00	42,9%
	Total	\$ 35, 280.00	\$ 34, 925.00	\$ 355.00	99%

Tabela 76: Gastos para a rúbrica orçamental CM

Para melhor observação dos gastos e as porcentagens atingidas, de seguida apresentamos o detalhe em gráfico da execução das três categorias e execução no global em 2018:

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> O gasto superou o total do orçamento transferido – o valor da execução obteve um valor negativo porque o preço do server comprado foi mais do que orçamento transferido para o line item. A compra foi bem planeada por isso para cobrir o resto do montante foi feito o pagamento através de outro item na mesma categoria (CM).

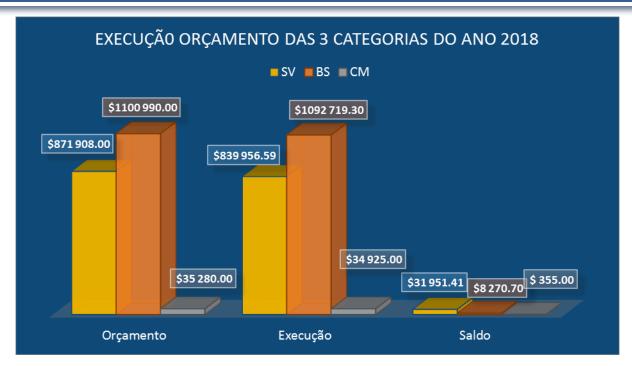


Diagrama 18: Gastos atingidas nas 3 categorias

Gráfico abaixo demonstra o resumo da distribuição do orçamento alocado para CFP e a sua execução no total em 2018.

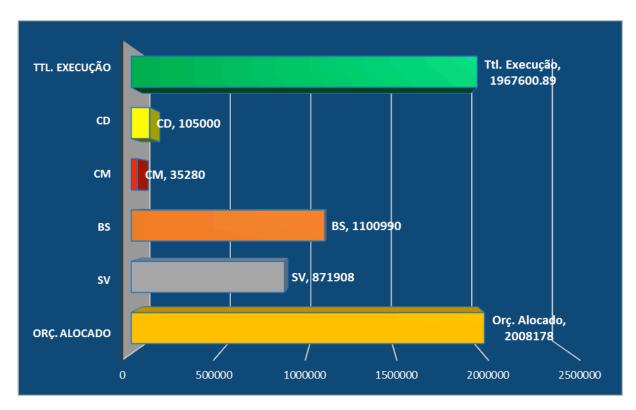


Diagrama 19: distribuição do orçamento alocado para CFP e a sua execução no total em 2018.

Matrix abaixo detalha os gastos de acordo com as atividades previstas no PAA 2018

# Demonstração das despesas por atividades

Rúbrica	Total Orçamento rúbrica	Sub- Rúbrica	Total execução	Atividades do PAA 2018	Observação
620 Viagens locais	\$44,800.00	6200 \$51	,240.00	Pagamento Serviços de Investigação disciplinar e Inspeção; investigação preliminar; atividade pesquisa/"Levantamento da lista das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas nos 12 municípios e RAEOA; disseminação integrada e Intensificar a divulgação ao público, do Manual "Não ao Assédio Sexual na Função Pública", novos Decretos-Lei aprovados (Promoção dos funcionários do Regime Geral) - quadro regulatório da Função Pública e as suas alterações, em particular os funcionários e agentes da Administração; Encontro do JPRU nos municípios Aileu e Bobonaro; Participar nas cerimónias e eventos comemorativos nos Municípios; explicação dos requisitos para candidaturas de distinções e prémios; verificação e impressão de cartões de identificação dos funcionários. A taxa de execução foi de 114%.	Estavam planeadas no PAA várias atividades, entre elas a verificação e impressão dos cartões dos funcionários nos Municípios mas não foi realizado porque a impressora se avariou e também por limitação do orçamento; a execução superou mais do que 114% (\$6,440) porque desde janeiro a setembro utilizarmos DOT implica a limitação para a deslocação nas investigações e pesquisa, apenas foi possível realiza-los com o OGE 2018-efetuamos o processo com "overspent"
625 Viagens estrangeiros	\$ 15,715.00	\$ 1,	693.80	Implementar uma abordagem integrada ao género e capacitação dos funcionários do SCFP-a CFP efetuou o pagamento de 15% a fim de apoiar os 3 funcionários beneficiados do programa "Fellowship-Gender Equality" para Melbourne-Australia e formação "arquivo" em Jakarta-Indonesia. A execução atingiu apenas 11%.	A execução apenas atingiu 11% porque de janeiro-setembro utilizamos DOT não foram permitidas de acordo com o circular do MF as deslocações para os estrangeiros.

630 Formação Profissional e Seminários	\$ 29,300.00	6302 6301	\$ 23,352.15	Execução orçamento deste item para apoiar na implementação das atividades de formação interna aos funcionários do SCFP – "jestaun hakerek relatório", módulo Central, SIGAP-modulo central, organizar seminários-balanço das atividades do ano 2018; workshop para funcionários do SCFP e entre outras atividades no PAA; A taxa de execução atingiu apenas 80%	Não houve muitas formações durante o ano devido a implementação do DOT. Houve também convite para participar no Curso de Alta Direção na Administração Pública 9ª. Edição na (INA-Portugal)
640 Despesas de instalações	\$47,704	6402	\$ 76,335.62	Pagamento de serviços de Encargos de Instalação no Secretariado da CFP e Casa Europa – Foi executado 168,3% do orçamento alocado.	A CFP conseguiu poupar no carregamento de crédito para o telefone e modem-internet de serviço dos dirigentes do SCFP, porém com eletricidade o gasto superou porque a CFP iniciou neste ano o pagamento por duas instalações (Casa Europa e Novo Edifício da CFP) – feito o pagamento a partir do <i>overspent</i> (de outras item da mesma categoria)
650 Combustível veículos	\$ 31,251.00	6500	\$ 21,000.00	O orçamento para este item foi gasto para compra dos combustíveis a fim de apoiar na implementação das atividades como - Pesquisa, Regulamentação, monitorização / inspeção/levantamento da lista das áreas remotas, e auditoria, investigação e controlo na gestão financeira e explicação dos requisitos para Distinções e Prémios na FP (em cooperação com a Direção do Património do Estado e outras instituições relevantes). Taxa de execução de 67,2%	Resultado de criação de fichas de controlo e apresentação do relatório dos gastos mensais. Verificou-se uma considerável poupança em senhas de combustível que serviu para realizar as atividades do ano 2018 (até o primeiro mês do ano)
651 Manutenção	\$ 32,630.00		\$ 18,562.17	A execução deste item foi para a reparação e manutenção dos veículos e motorizadas da CFP;	A CFP continua a integrar-se no programa (reparação e

veículos				feita ainda a compra das peças dos veículos que o DN-Património de Estado não consegue reparar — dando apoio na implementação das atividades de levantamento, investigação nos municípios, disseminação, JPRU e entre outras atividades planeadas no PAA - Taxa de execução de 63,5%.	manutenção dos veículos) no Património de Estado-MF
660 Material e Fornecimento escritório	\$ 30,000.00		\$ 32,149.33	Resultado da execução deste item quase para cobrir todas as atividades no PAA como por exemplo compra de materiais (papeis e canetas para atividades de <i>workshops</i> , recrutamentos, encontros com Diretores-Gerais; formação interna para funcionários do SCFP, administração geral do SCFP; preparação da implementação da promoção dos funcionários do Regime Geral da Administração Pública, levantamento da lista das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas; implementação da legislação referente às Distinções e Prémios entre outras atividades, compra de tinta para impressão dos cartões de funcionário, fita com o selo holográfico, entre outros. Execução acima do valor orçamentado-107,3%	O gasto foi mais do que orçamentado porque houve necessidades urgentes que teve de atender para alcançar objetivos traçados no PAA
670 Material operacional e supply	\$ 2,500.00	6799	\$ 1,192.40	Resultado da execução deste item foi para apoiar na implementação das atividades do PAA (compra material e fornecimento de materiais e fornecimento para os pedidos de carater urgentes). Execução no total de 47,7%	
680 combustível para Gerador	\$1,883.00		\$1,883.00	O montante foi gasto no total de 100% para a compra de combustíveis para gerador da CFP do novo edifício.	
690 Manutenção de equipamentos e	\$ 219,720.00	6902 6903	\$ 185,723.83	Resultado do gasto deste item foi com despesas de manutenção regulares dos dois edifícios da CFP e Casa Europa; reparação do telhado/ <i>membrang</i>	adicional no montante de

edifícios			ulang o telhado do novo edifício da CFP; Foi feita a manutenção dos seus equipamentos de ar condicionado e eletricidade; compra de "gordem" para o salão Aikurus Binani da CFP; e entre manutenção regular no edifício da Casa Europa e CFP. A taxa de execução foi de 85%	telhado do novo edificio da CFP. Após várias consultas feitas com a ADN, Obras Publicas conseguiu reduzir o custo apresentado pela companhia Karya Timor e assim sendo conseguiu algumas poupanças e fazer a transferência verbas para a categoria CM a fim de comprar as necessidades urgentes.
700 Despesas Operacionais	\$ 321,399.00	7011 7006 7000 \$340,728.47 7004	Apoiar na implementação de várias atividades do PAA como: Estabelecer os procedimentos e a informatização do Mapa de Pessoal; Realizar recrutamento eletrónico; levantamento da lista das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas, preparação para implementação de promoção dos funcionários do Regime Geral e entre outras atividades não planeadas e imprevistas que surgiram durante o ano. Execução no total de 106%.	O pagamento foi mais de 100% porque utilizamos <i>overspent</i> (assegurar o pagamento através de outras itens da mesma categoria)
705 Assistência técnica	\$ 282,588.00	\$278,323.65	O gasto deste item foi para pagar os salários de Assessores Nacionais e Internacionais pela assistência dada no apoio jurídico, Desenvolvimento de propostas legislativas para revisão e formulação dos quadros regulatórios da Função Pública; estabelecer os procedimentos e a informatização do mapa de pessoal para aplicação em todas as instituições do recrutamento eletrónico, concluir os módulos e desenvolver um plano de implementação do SIGAP e sistema aos utilizadores das Instituições do Estado e ligação com sistema Informático e Gestão de Educação (EMIS) acessível ao público, interligação do	Inclui também pagamento dos três motoristas contratados para Comissários da CFP e Secretariado.

70/				para implementação da Promoção dos funcionários do Regime Geral, assegurar a ligação do SIGAP com todas as Instituições Públicas, Planeamento, desenvolvimento estratégico e orientação de politicas e entre outras atividades constantes no PAA. A taxa de execução foi de 98%.	
706 Serviços de tradução	\$ 1,000.00		\$0.00	Não conseguiu executar o montante alocado para este item porque não foi feita a tradução de documentos durante o ano. (execução 0%)	
710 Outros serviços diversos	\$ 40,500.00	7100 7107 7108 7101	\$ 48,757.96	As verbas foram utilizadas para o pagamento de impressão do Relatório Anual de Atividades, Manual de Promoção, Guia explicativo - Legislação da Função Pública, Manual de "Distinções e Prémios na FP"; Manual "Não Assédio Sexual na Função Pública"; impressão do livro historia do Edifício da CFP; Convites, Postais de Natal; produção "acrilye" partitura da Marcha da FP, Padroeiro da FP-S. Thomas More, Visão e Missão da FP, Código de Ética; quadros das fotografías de S. Exa. Presidente da RDTL e PM RDTL; pagamento dos anúncios nos jornais e entre outros pagamentos para dar resposta às atividades constantes no PAA tais como: anúncios dos avisos para o processo de aprovisionamento; Organizar seminários-Balanço das atividades e atividades sobre Administração Pública e a exposição; Desenvolver Procedimentos e mecanismos de avaliação de Desempenho com ênfase nos serviços realizados e objetivos alcançados. Execução no total de 125%.	Nota-se que a execução ultrapassou orçamento alocado para o item devido a impressão e divulgação das informações para funcionários públicos; feita o pagamento dos restantes com o overspent

187

\$ 1,100,9	\$ 1,100,990.00		X I HU / / IU AH AH GAIA UU%	A CFP devolveu 1% para a cofre do Estado.	
			Gasto do Capital Menor		
820	\$ 20,500.00	\$ 20,950.00	Execução no total de 102,2% em aquisição de equipamentos Informáticos: 1 UPS, 1 Server e 2 <i>Scanner's</i>	- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
830	\$ 2,500.00	\$ 2,495.00	Aquisição de CCTV para o controlo na Casa Europa. Execução no total de 99,8%.	Equipamentos para o controlo na Casa Europa.	
850	\$10,880.00	\$10,880.00	Compra da televisão para a difusão de informação e 6 AC's de 1 Pk, 3 standing AC's, 4 AC's de 2 Pk. Execução no total de 100%.	promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.	
870	\$1,400.00	Compra de 1 projetor para apoiar no program disseminação e formação. Execução no tota 42,9%		Lievalvemae XXIIII nara a	
	\$35,280.00	\$34,925.00	\$355.00	Total de execução de 99%	

Tabela 77: Demonstração das despesas por atividades

# Comparação da execução orçamental de quatro anos consecutivos (2015, 2016, 2017 e 2018)

Categoria	Ano e Orçamento				Execução			%				
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SV	\$684,000.00	\$704,000.00	\$ 891,000.00	\$871 908,00	\$648,889.68	\$693,884.77	\$846,522.7 <b>9</b>	\$839 956,59	95%	99%	95%	96%
BS	\$1.827,958.00	\$1,443,000.00	\$1,528,600.00	\$1 100 990.00	\$1,361,933.85	\$1,408,847.05	\$1,401,310.26	\$1,092,719.30	75%	98%	92%	99%
СМ	\$258,000.00	\$55,000.00	\$47,400.00	\$35, 280.00	\$245,000.00	\$54,895.00	\$45,900.00	\$34, 925.00	95%	99%	97%	99%
Total	\$2,769,958.00	\$2,202,000.00	\$2,467,000.00	\$ 2,008, 178.00	\$2,255,823.53	\$2,157,626.82	\$2,293,733.05	\$1,967,600,89	81%	99%	93%	98%

Melhor Serviço ao Público

Tabela 78: Comparação da execução orçamental de quatro anos consecutivos (2015, 2016, 2017 e 2018)

Gráfico seguinte demonstra a comparação do porcentagem da execução nas categorias dos últimos quatro anos

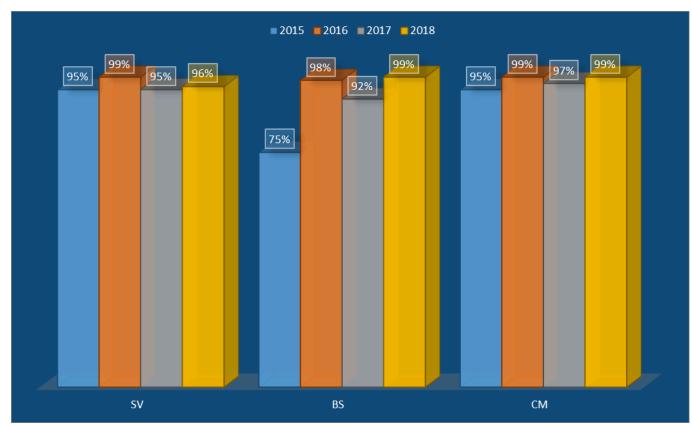


Diagrama 20: Comparação da execução orçamental nas categorias de quatro anos consecutivos (2015, 2016, 2017 e 2018)

Da análise comparativa de quatro consecutivos, verifica-se anos relativamente ao porcentagem do SV em comparação ao ano anterior subiu 1% devido a CFP ter que sustentar o salários pagamento dos funcionários do Ex MCAS no total 22 pessoas. Estes foram transferidos para o SCFP devido a extinção da referida instituição no VIII Governo em 2018 incluindo o seu orçamento. Na categoria orçamental - Bens e Serviços subiu na sua execução de 7% (de 92% em 2017 para 99% em 2018) por aumento dos adicionais

aprovados para interligação do *SIGAP* da CFP com *GRP-FMIS* do MF e também a reparação do telhado do novo edificio da CFP. Relativamente ao Capital Menor a execução teve um aumento de 2% comparando ao ano anterior).

No quadro seguinte apresentamos a alocação do orçamento, a sua execução e porcentagem desde o ano 2009 ate 2018 (Historial do orçamento da CFP I e II Mandato)

## Receitas da CFP do ano 2018

Em 2018, a CFP recolheu as receitas a partir das vendas de documentos nos processos de aprovisionamento, retenção dos impostos (salário individual e prestação serviço coletivo pelas companhias no total de \$22, 952.94. A tabela seguinte demonstra o total de cada taxa/impostos durante o ano:

Descrição	Total	Observação
Individual Income Tax	\$18,189.78	Este total foi deduzido nos salários dos empregados
		(assessores nacionais e internacionais) da CFP
Witholding Tax (Imposto	\$ 3,068.60	Este total foi o rendimento do imposto cobrado a partir do
retido na fonte)		pagamento das atividades ou serviços prestados pelas
		companhias
Bid Document Receipts	\$ 900.00	Taxas da venda de documentos do concursos feita durante o
		processo de aprovisionamento no SCFP.
Insterest Receipts	\$ 794.56	Este montante foi os juros do orçamento da CFP no Banco
		BCTL durante o ano de 2018
Total	\$22,952.94	

Tabela 79: Receitas da CFP do ano 2018

É de informar que as receitas recolhidas foram transferidas no final do ano para o CFET Account

Historial orçamento da CFP 2009 – 2018										
			Categoria							
Ano	Ttl. orçamento	SV	BS	CM	CD	Trans.	Execução	%		
2009	\$946,038.00	\$230,463.00	\$412,766.00	\$302,809.00	\$,00	\$,00	\$796,018.09	84%		
2010	\$1,536,288.00	\$303,312.00	\$488,976.00	\$141,000.00	\$603,000.00	\$,00	\$1,103,864.50	72%		
2011	\$1,506,000.00	\$305,000.00	\$1,051,000.00	\$150,000,00	\$,00	\$,00	\$1,500,779.95	99.90%		
2012	\$3,222,828.00	\$886,708.00	\$1,661,120.00	\$570,000.00	\$105,000.00	\$,00	\$2,780,157.51	86%		
2013	\$4,129,000.00	\$846,000.00	\$3,125,000.00	\$158,000.00	\$,00	\$,00	\$3,544,983.19	91%		
2014	\$3,358,600.00	\$684,000.00	\$2,509,600.00	\$165,000.00	\$,00	\$,00	\$3,141,202.08	95%		
2015	\$2,769,958.00	\$684,000.00	\$1,827,958.00	\$258,000.00	\$,00	\$,00	\$2,255,823.53	81%		
2016	\$2,202,000.00	\$704,000.00	\$1,443,000.00	\$55,000.00	\$,00	\$,00	\$2,168,018.72	98%		
2017	\$2,467,000.00	\$891,000.00	\$1,528,600.00	\$47,400.00	\$,00	\$,00	\$2,292,901.50	93%		
2018	\$2,008,178.00	\$871,908,00	\$1,100,990.00	\$35,280.00	\$105,000.00	\$,00	\$1,967,600.89	98%		
<b>Total Geral</b>	\$24,145,890.00	\$6,406,391,00	\$15,149,010.00	\$1,882,489.00	\$813,000.00	\$,00	\$21,551,349.96	89%		

Tabela 80: Historial Orçamento da CFP 2009 - 2018

#### Edifício da CFP

A entregue do novo edifício da CFP pela companhia, Karya Timo-Leste Unipessoal foi feita no inicio do ano 2018. A Cerimónia da inauguração foi realizada com a presença de S.Ex<sup>a</sup>. o Primeiro-Ministro do VII Governo Constitucional, Membros do Parlamento Nacional da 3<sup>a</sup> Legislaturas, Membros do VII Governo Constitucional, Parceiros do Desenvolvimento, Diretores Gerais das instituições do Estado, e entre outros.

Após a mudança do local de trabalho do SCFP- das instalações do MAE para o novo edifício - aconteceu em fevereiro após a inauguração do edifício.

Após pouco tempo da referida mudança, a CFP enfrentou novos problemas relacionado com o telhado do novo edifício, os quais implicou negativamente ao normal funcionamento dos serviços do Secretariado da CFP devido impermeabilização grave e estragos como consequências nos foros, obrigou a CFP a apresentar proposta orçamento adicional ao governo ao qual foi aprovada adicionando assim ao pacote orçamental de 2018 alocado a CFP. O pedido do orçamento resulta de uma consulta técnica as instituições técnicas do Estado tais como MOP, ADN, CNA, as quais recomendaram a favor do pedido, além das observâncias os procedimentos e tramites legais em vigor, relativamente adjudicação direta. A CFP emitiu duas deliberações relativas a esta questão, **Deliberação nº. 64/2018/CFP e Deliberação nº. 68/2018/CFP,** fez a contratação por ajuste direito de companhia para demolizar a placa com problema de qualidade técnica e repôr com a nova placa com melhor qualidade, seguindo os padrões de alta qualificação técnica.

A CFP entretanto, para atender estas necessidades urgentes tais como: a manutenção do edifício da CFP enfrentou vários problemas relacionado com o telhado do edifício (nas falhas da impermeabilização) por falhas de execução pela empresa Construtora e Supervisão pela Consultoria Técnica que abandonou o contrato de construção e da empresa contratada para a supervisão, e ar condicionados (AC's) e entre outros.

O problema do telhado do novo edifício, tem gerindo já preocupações desde o VI e VII Governo Constitucional. Na cerimónia da inauguração do edifício, por exemplo, o então Primeiro-Ministro do VII Governo Constitucional orientou a CFP que deve considerar o

problema do telhado do novo edifício como uma urgência de tomada de medidas pelo contrário causaria maiores danos e prejuízos ao Estado Timor-Leste.

Com as informações dadas e as justificações apresentadas, o VIII Governo Constitucional considero a urgência da reparação da impermeabilização do telhado pois concordaram em incluir os recursos necessários assim, um orçamento adicional no montante de \$200,000.00 Na execução da reparação, a CFP proativamente promoveu reuniões regulares com representantes técnicos provenientes das Instituições do Estado tais como MOP, ADN CNA para assegurar o devido acompanhamento ao processo da construção, incluindo as análises propostas do telhado a ser reposto, a sua qualidade, a qualidade dos materiais e orçamento descrito no Bill of Quantity-BOQ e as suas respetivas especificações. Processo qual resultou uma redução do valor apresentado pela companhia Karya Timor-Leste com o montante de \$156,116.10. Tudo isto devido aos conhecimentos técnicos experiências e conhecimento dos índices dos preços de materiais no mercado e vontade genuíno para salvar o orçamento do Estado. Esta equipa integrada efetuou o acompanhamento incluindo a sua verificação, supervisão, monitorização contínua a conclusão do projeto da reparação do telhado.

Para além do problema do telhado, a CFP enfrentou também problemas de consequências da na qualidade do referido telhado, como danos nos foros, ar condicionado e respetivas instalações. Porém, relativamente a estes últimos problemas citados, a companhia *Karya Timo-Leste*, Unip. assumiu a responsabilidade visto que a mesma ainda se vincula nas obrigações conforme as regras da retenção.



Assinatura do contrato amandament

Fonte: CFP



Reunião da CFP com companhia Karya Timur

Fonte: CFP

Figura 13: As atividades da CFP em imagens

# PARTE III

# Análise Global da Administração Pública de Timor-Leste

A Administração Pública timorense evoluiu de forma progressivo durante desde a restauração da independência em 2002. As evoluções de natureza social, económica, política, cultural e ambiental requere cada vez mais o atendimento e prestação de serviços de forma célere, atempada e eficiente, eficaz, profissional e de qualidade. Os cidadãos/a população estão cada vez mais exigentes, críticos e reivindicativos aos seus direitos de melhores qualidade de desempenho da Administração Pública. A Função Pública constitui o núcleo da Administração Pública que determina a dinâmica do Estado e o seu rumo a realização dos seus objetivos, bem-estar do povo. Desde 2002 até ao ano transato, a Função Pública constitui uma força de trabalho 34. 017 distribuído em vários regimes, diferentes várias instituições do Estado a nível nacional como a nível sub-nacional, estruturando em diferentes categorias e graus no caso do Regime Geral como umas certas variações de carreiras e dos Regimes Especiais, refletindo a situação social, cultural do país. Para além dos citados aspetos os serviços da Função Pública continuam a destacar atenções, gerindo preocupações e lamentações do público em geral, as quais têm vindo alvos de críticas por parte das estruturas formais e cidadãos através das médias sociais.

Nesta análise global, a CFP relata os citados dinâmicos como seguem.

## Total força de trabalho e distribuição por género

Até ao final do ano de 2018, a Administração Pública timorense conta com um efetivo total de **34.017** (M 11.638 e H 22.379) funcionários e agentes da Administração.

O diagrama ao lado demonstra a distribuição dos totais de acordo com as porcentagens do género.



Com base nas relações jurídicas de emprego, os **34.017** funcionários encontram-se distribuídos de forma resumida na seguinte tabela

Descrição	Mulher	Homem	Total
<b>Funcionários Permanentes</b>	9.004	18.553	27.557
Agente da Administração Pública	2.197	2.316	4.513
Nomeação em comissão de serviço	384	1.411	1.795
Nomeação Probatório	53	99	152
Total	11.638	22.379	34.017

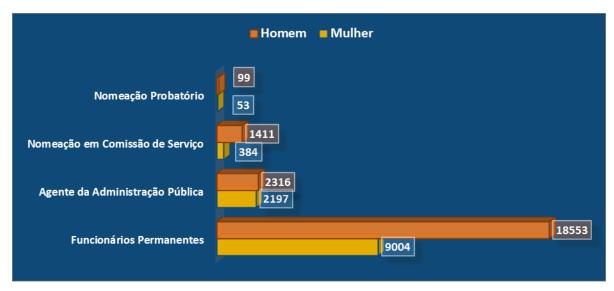


Diagrama 21: Distribuição de Relação Jurídica de Emprego segundo o género

Nomeação probatório referem-se aos pessoais recéns recrutados para Administração Pública e que ainda não completaram um ano (12 meses) de trabalho. Destes, 83 (M:41 e H:42) pertencem ao Regime Carreira Profissional de Saúde, 34 (M:3 e H:31) são do Regime Geral do Ministério da Justiça e restantes 29 (M:8 e H:21) do Regime Especial para Oficial de Justiça colocados no Tribunal de Recurso, 5 para UNTL e 1 para SNI.

Dos **34,017** funcionários e agentes da Administração Pública registados no SIGAP foram distribuídos para Regime Geral no total **18.338 pessoas (M: 5.586 e H:12.752)** e para o Regime Especial no total **15.679 pessoas (M:6.053 e H:9.626).** 

A tabela abaixo apresenta uma descrição sobre a distribuição dos funcionários conforme o Regime da Carreira, incluindo titulares cargos de Direção e Chefia, os de RAEOA e de género.

Descrição	Mulher	Homem	Total
Cargos de Direção e Chefia	353	1091	1.444
Especialistas Anti Corrupção	12	45	57
Polícia Científica de Investigação Criminal	26	79	105
Região Administrativa Especial Oe-Cusse Ambeno (RAEOA)	0	2	2
Regime da Inspeção Geral do Trabalho	7	15	22
Regime dos Auditores	9	21	30
Regime dos Docentes da UNTL	85	313	398
Regime dos Oficiais de Justiça	95	328	423
Regime dos Professores	3,756	7,055	10,811
Regime dos Profissionais da Saúde	2,003	1,698	3,701
Regime Geral das Carreiras	5,233	11,661	16,894
Regime Parlamentar	60	70	130
Totais	11.639	22.378	34.017

Tabela 81 - Distribuição no. dos funcionários e agentes da Administração, de acordo com o género e a carreira

O diagrama abaixo apresenta as informações descritas na tabela acima em forma de porcentagem:

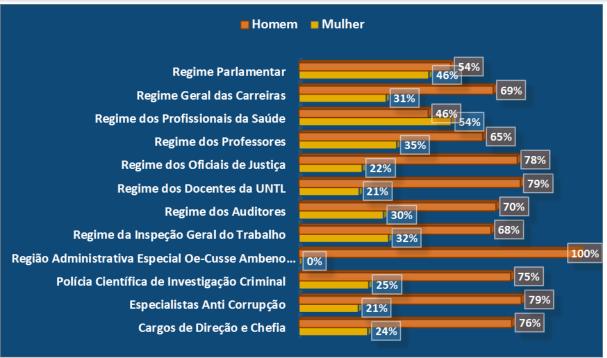


Diagrama 22: Distribuição dos funcionários e agentes da Administração, de acordo com o género e a carreira em termos porcentuais

#### Distribuição de força de trabalho conforme categoria e grau no Regime Geral

O gráfico acima referido nota-se que na distribuição da porcentagem do cargo de Direção e Chefia no género feminino houve uma subida ligeira de 3% em comparação ao ano de 2017 (2017-M:21% enquanto em 2018 subiu para 24%).

Destaca-se para o Regime parlamentar houve o aumento dos números dos funcionários. Em 2017 o total foi de 39 pessoas e em 2018 subiu para 130. Deste total a porcentagem da mulher desceu de 51% para 46% em 2018.

Quanto ao restantes Regimes não houve mudanças significativas em comparação ao ano de 2017. Esta situação deve-se ao facto da política de congelamento de novos recrutamentos, cabimento orçamental e a mudança do Governo.

Com base nos dados registados no SIGAP os funcionários do Regime Geral constituem o maior número 18,338 (corresponde 54%) dos funcionários. A tabela seguinte demonstra a distribuição detalhada de acordo com a categoria, Grau e género.

Descrição		_ Total	Mulher	%	Homem	%
Regime Geral de Carrei	ra	18,338	5,586	30%	12,752	70%
Categoria	Grau					
Tec Superior A		42	3	<b>7%</b>	39	93%
1 ec. Superior	Tec. Superior B		64	16%	342	84%
Tec. Profissional	С	1392	385	25%	1007	72%
	D	3196	1104	35%	2092	65%
Tec. Administrativo	Е	7442	2995	40%	4447	60%
Assistente F		2897	441	15%	2456	85%
Assistente		1519	241	16%	1278	84%
Cargos de Direção e	Chefias	1444	353	24%	1091	76%

Tabela 82: Distribuição de força de trabalho conforme categoria e grau no Regime Geral

Nota-se que a porcentagem do total para o género feminino houve uma redução de 1% comparando ao ano de 2017.

Para uma melhor visualização da distribuição dos números de acordo com o grau, apresentase os valores em gráfico.

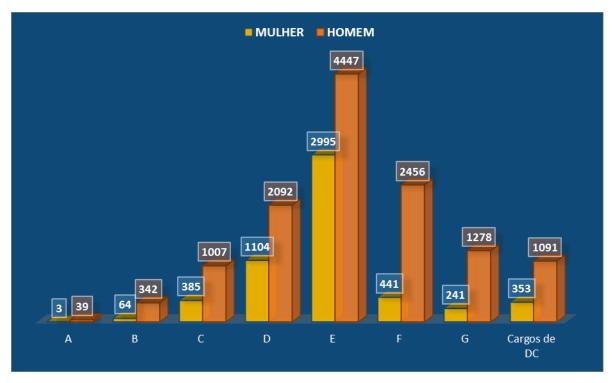


Tabela 83: Distribuição dos números de acordo com o grau, apresenta-se os valores em gráfico.

Distribuição da Força de trabalho conforme a habilitação literária

Estrutura Habilitacional segundo género	M	%	Н	%	TOTAL	%
Sem certificado	413	35%	767	65%	1180	3%
Declaração	164	18%	749	82%	913	3%
4 <sup>a</sup> classe	77	22%	276	78%	353	1%
6º Ano	73	14%	457	86%	530	2%
9º Ano	128	16%	660	84%	788	2%
12° Ano	5150	34%	9970	66%	15120	44%
Bacharelato	1016	37%	1746	63%	2762	8%
Diploma 1	424	67%	212	33%	636	2%
Diploma 2	279	39%	444	61%	723	2%
Diploma 3	446	43%	585	57%	1031	3%
Diploma 4	12	22%	42	78%	54	0%
Licenciatura	3281	37%	5684	63%	8965	26%
Pós-graduação	14	28%	36	72%	50	0%
Mestrado	160	18%	738	82%	898	3%
Doutoramento	1	7%	13	93%	14	0%
Total	11,638	34%	22,379	66%	34017	100%

Tabela 84: Distribuição da Força de trabalho conforme a habilitação literária

Do total de 34,017 funcionários e agentes da Administração Pública, a maioria deles (66%) é de género masculino.; enquanto os restantes (34%) são do género.

Anota-se que a maioria (56.5%) do total dos funcionários registados até final do ano 2018, possuem habilitação até 12 anos de escolaridade. Enquanto os restantes 43,5% possui habilitação literária acima de bacharelato, dominado por grau de licenciatura.

Sublinha-se aqui o grau de habilitação literária liga diretamente com o conhecimento, desempenho e produtividade de serviços da Função Pública. O Estado Timor-Leste tem investido recursos para elevar o nível de conhecimentos técnicos profissionais e habilidades através de ofertas de bolsas de estudo, de fundo do Estado tanto apoio financeiro dos parceiros internacionais. Nos últimos anos houve melhoramento neste aspeto devido da exigência de melhoramento contínuo como um dos deveres da Função Pública e a valorização do grau de habilitação literária no âmbito de promoção e desenvolvimento nas carreiras incluindo oportunidades para assumir cargos de Direção e Chefia.

Analisando o grau de habilitação literária com base no género, das informações apresentadas conforme a tabela acima deduz-se as seguintes informações: 1. que a maioria dos funcionários do género feminino (52%) possui grau habilitação literária abaixo de 12 anos de

escolaridade, dominante do 12º ano de escolaridade; apenas 48 % possui grau da habilitação literária acima do bacharelato.

2. Enquanto os do género masculino de grau habilitação acima de bacharelato possui 42% e os restantes 58 % possui habilitação literária abaixo de 12 anos de escolaridade, dominante os de 12 ano de escolaridade. Em geral, do total dos funcionários registado até o final do ano de 2018 possui uma média 55% habilitação literária abaixo de 12 anos de escolaridade; 45 % é de habilitação literária acima de bacharelato.

Esta constitui um desafio que exige atenção e políticas necessárias no âmbito de encorajar mais a participação das mulheres como servidores públicos na Função Público.

Diagrama abaixo descreve a situação habilitação literária conforme o género.

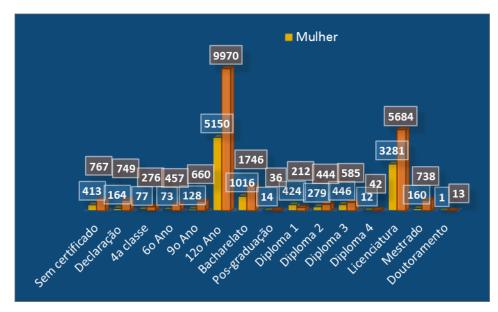


Diagrama 23: Habilitação literária conforme o género.

#### Análise etarial da Força de Trabalho

Em termos de estrutura etária a distribuição é como seguinte:

Idade	Mulher	Homem	Sub Total
18-24 anos	83	42	125
25- 29 anos	910	516	1426
30-34 anos	2778	2917	5695
35-39 anos	2166	3615	5781
40-44 anos	1789	3931	5720
45-49 anos	1608	4213	5821
50-54 anos	1048	3665	4713
55-59 anos	745	2093	2838
60 + anos	511	1387	1898
Total	11638	22379	34017

Tabela 85: Estrutura etária conforme o género

Até o fim do ano de 2018, regista-se um total de 1,898 (6%) do total de funcionários e agentes da Administração Pública com de idade mais de 60 anos (6%). Isto significa que este número representa os que atingiram a idade limite para aposentação. Porém, dado que o princípio da obrigatoriedade da reforma ainda não se encontra operacionalizada através das previsões da Lei nº. 12/2016 muitos deles ainda continuam ativos na Função Pública. E a maioria (73%) é do género masculino enquanto do género feminino é de 27%.

Anota-se que a idade média da Função Pública é de 44,5, significa em média os funcionários desta idade média para cima resta ainda 15 anos para reforma. Quase a metade dos funcionários públicos e agentes estão acima da idade média. O que se implica em desenvolvimento das políticas e estratégias para sua revitalização. Anota-se que a igualdade de género não se configura na acima da idade média da Função Pública, visto que os funcionários do género masculino predominam. Pelo contrário, igualdade começa a resultar abaixo da idade média da Função Pública.

Não havia igualdade no início da Função Pública; na faixa etária de 18 até 34 a igualdade entre homens e mulheres, 35 para cima o número homens supera ao da mulher. As políticas campanhas sobre da igualdade está dando efeito na Função Pública.

O gráfico abaixo demonstra a distribuição da porcentagem da estrutura etária segundo o género:

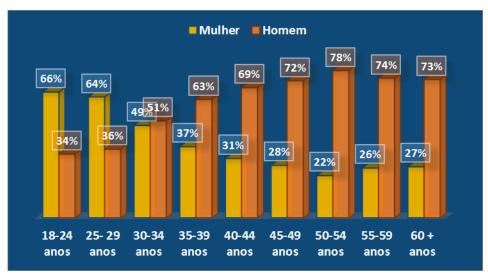


Diagrama 24: Estrutura etária em termos percentuais

A tabela abaixo descreve e evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública nos últimos 4 anos.

Ano	Funcio	nários Perma	nentes	Contrato de trabalho a termo certo					
Allo	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total			
2015	8,672	19,165	27,837	2,185	2,342	4,527			
2016	8,886	18,657	27,523	2,417	2,498	4,915			
2017	8,683	17,318	26,001	2,427	2,458	4,885			
2018	9,004	18,553	27,557	2,197	2,316	4,513			

Tabela 86: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública nos últimos 4 anos.

A tabela acima não inclui número de titulares de Cargos de Direção e Chefia na Função Pública (1795) e funcionários recém recrutados em período probatório (152).

Anota-se que desde 2015 a 2018 não houve aumento significativo de números de funcionários. Isto tem a ver com a política de congelamento desde V governo com base no despacho do então Primeiro-Ministro sob a liderança Kay Rala Xanana Gusmão. Houve uma redução de 1500 funcionários permanentes em 2017. Esta situação poderia ser explicada das seguintes: Muitos dos funcionários com licença sem vencimento; licença especial sem vencimento para cargos políticos; nomeações políticas; exonerações devido do processo disciplinares, pedido de resignações. Sublinha-se que o ano 2017 foi o ano de eleição geral que resulta de mudanças de governo e que teve algumas implicações na mobilidade na Função Pública. A mesma situação se observa no caso dos agentes da Administração Pública. Porém, relativamente a este caso sublinha-se que houve instituições do Estado que devido da limitação financeira, adotaram-se por não estender alguns dos contratos. Acrescenta-se aqui que há igualdade de género no caso dos agentes da Administração Pública, onde os números entre mulher e homem não se difere bastante dos últimos 4 anos. O diagrama abaixo, configura a citada evolução.



Diagrama 25: Evolução dos funcionários e agentes da Administração

#### Análise da Distribuição da Nomeação em Comissão de Serviço

Ate o fim do ano de 2018, regista-se no SIGAP um total de 1795 ocupantes de Cargos de Direção e Chefia na Função Pública, tanto do Regime Geral como Regime Especial, provenientes de funcionários permanentes e agentes da Administração Pública (*Lateral Entry*) conforme o Decreto-Lei nº. 26/2016. Deste número encontra-se 384 do género feminino (21%) e a maioria foi do género masculino (79%).

Em relação a análise da distribuição dos números de ocupantes de Cargos da Direção e Chefia, em 2018 foram registados no total 1,795 (dos dois Regimes: Geral e Especial e também os agentes da Administração Pública). Deste total 384 são mulheres. Comparando ao ano de 2017 (total 1971) houve uma redução de ocupantes dos cargos incluindo uma diminuição de 6% do género feminino (M:409).

# De seguida a distribuição dos números dos ocupantes de Cargos de acordo com o Regime.

Relativamente ao Regime Geral, a tabela abaixo demonstra número ocupantes de Cargos de Direção e Chefia e a composição conforme o género, estruturado na hierarquia dos Cargos de Direção e Chefia em vigor na Função Pública. Anota-se que a maioria dos ocupantes dos

205

Cargos de Direção e Chefia no Regime Geral é dominado pelo género masculino de 76% comparando o género feminino de 24%. Esta situação nota-se mais nos cargos mais altos. Mesmo que os dados do grau de habilitação literária acima de bacharelato demonstram o acréscimo de 48% por parte do género feminino, comparando com o do género masculino é de 42%.

Descrição	Mulher	%	Homem	%	Total	%
DG	16	20%	64	80%	80	6%
DN	71	30%	167	70%	238	16%
DM	26	14%	163	86%	189	13%
CD	223	26%	647	74%	870	60%
CS	17	25%	50	75%	67	5%
Total	353	24%	1.091	76%	1.444	100%

Tabela 87: ocupantes de Cargos de Direção e Chefia e a composição conforme o género

A tabela abaixo apresenta uma configuração dos ocupantes de Cargos de Direção e Chefia com base no agrupamento etarial proveniente do Regime Geral e Regime Especial. Como tem explicado já anteriormente o número de ocupantes dos Cargos de Direção e Chefia dos dois regimes (Regime Geral e Regime Especial) é de total 1795. Analisando com base na distribuição etária, a maioria dos ocupantes dos Cargos de Direção e Chefia é acima da idade média dos funcionários e agentes da Administração Pública (idade média 44,5). Ao contrário do Regime Geral, a situação da igualdade de género em termos de ocupantes de Cargos de Direção e Chefia configura-se evidentemente no Regime Especial. Anota-se que não há diferença notória de números de ocupantes de Cargos de Direção e Chefia nos Regimes Especiais incluindo aqui nos casos dos Diretores da Escola.

Dagaviaão		25-3	5		36-45	;		46-55			56-6	5	+	66	Total
Descrição	M	H	Total	M	Н	Total	M	H	Total	M	Н	Total	Н	T	1 otai
Administrador					3	3		7	7						10
Administrador do Sub- Distrito		1	1		1	1		5	5		2	2			9
Administrador Geral								1	1						1
CD	51	68	119	102	263	365	50	238	288	12	44	56	3	3	831
CD – Agente	8	8	16	1	3	4		1	1						21
CS	4	4	8	8	22	30	3	19	22		2	2	2	2	64
CU/DN	1	4	5	1	2	3								8	8
CG de Apoio Técnico - 1º Mandato	1	1	2	2	28	30	2	28	30		14	14	1	1	78
CG de Apoio Técnico – Renovação					3	3		1	1		5	5		9	9

	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_
Coordenador de Escola Básica Filial - Bacharelato - 1º Mandato	1		1	1	3	4	2	15	17		7	7			29
Coordenador de Escola Básica Filial - Bacharelato – Renovação	2	4	6	2	16	18	5	27	32		10	10	1	1	67
Coordenador de Escola															
Básica Filial - Sem a								2	2						2
qualificação académica definida por lei															
Diretor Adjunto -		1	1	1	5	6	2	28	30		4	4			41
Bacharelato - 1º Mandato Diretor Adjunto -															
Bacharelato – Renovação		1	1		3	3		18	18		3	3			25
Diretor Adjunto -															
Certificação em	1		1		2	2	1	7	8	1	4	5			16
Administração e Gestão Escolar - 1º Mandato															
Diretor Adjunto – PCIC		1	1												1
Diretor Adjunto - Sem a					4									,	
qualificação académica definida por lei					1	1		4	4				1	1	6
Diretor de Escola Básica															
Central - Sem a qualificação							1	2	3						3
académica definida por lei															
Diretor de Escola Básica Central - Bacharelato - 1º		1	1		10	10	1	16	17	1	6	7			35
Mandato		1	1		10	10	1	10	1,	1		,			
Diretor de Escola Básica															
Central - Bacharelato - Renovação		1	1		5	5		16	16		4	4			26
Diretor de Escola Básica															
Central - CAGE - 1°					1	1		2	2		2	2			5
Mandato							_			2		10			150
Diretor Distrital Diretor Nacional	7	11 8	14 15	8 27	47 71	55 98	5 29	60	65 89	3	15 16	18 20			152 221
Diretor-Geral	1	3	4	1	10	11	5	19	24	3	10	13	1	1	53
Diretor EAC / Dir Geral			-					2	2						2
Diretor Municipal	2	3	5	2	17	19	3	8	11		1	1			36
Diretor Nacional - Agente				3	3	6									6
Diretor-Geral Agente				1		1		1	1						1
Escrivão de Direito Inspetor Geral				1	3	4	1	5	6	1	2	3			13
Reitor da UNTL				1			1	3		1	1	1			1
Secretário Executivo		1	1		1	1	1	2	3		1	1			6
Subinspetor					2	2	1	5	6	1		1			9
Adjunto Diretor –RAEOA Diretor de Escola Básica								2	2						2
Central - CAGE –							1		1						1
Renovação							_								
Gestor de Escola								1	1				1	1	2
Secretário Geral Parlametar													1	1	1
Secretário				1	1	1	1	2	3						4
Secretário Superior				1		1									1
TOTAL	82	121	203	162	526	688	114	600	714	26	153	179	11	11	1,795
Tabela 88: números de		anton 1	· Caucas	do Din	~	71 6	D :	E							

Tabela 88: números de ocupantes de Cargos de Direção e Chefia nos Regimes Especiais

Para uma melhor visualização, apresenta-se a seguida o gráfico da distribuição de idade compreendida entre 25 a mais de 66 anos que assumem cargos de Direção e Chefia:

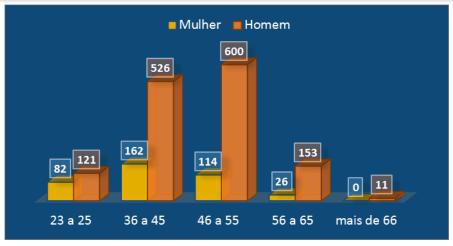


Diagrama 26: Distribuição de idade compreendida entre 25 a mais de 66 anos que assumem cargos de Direção e Chefia

#### Análise da evolução do género feminino na Administração Púbilca

O gráfico abaixo, ilustra a evolução da porcentagem de distribuição de números de funcionários em termos de género na Administração Pública.

Anota-se que o número de funcionários e agentes da Administração Pública acresce ligeiramente por parte do género feminino; pelo contrário há uma tendência decrescente de números dos funcionários do género masculino durante os últimos 6 anos. Esta tendência corresponde com análise feita anteriormente no caso do grau de habilitação literária onde o género feminino tem conquistado uma porcentagem alta (48%) em termos de grau de habilitação literária acima de bacharelato. As mulheres estão cada vez mais conquistando a liderança na Administração Pública comparando ao do género masculino.

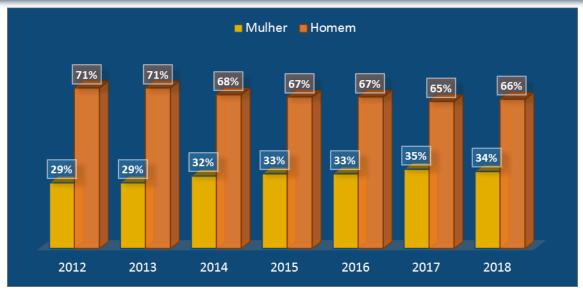


Diagrama 27: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública

#### Análise da distribuição dos funcionários e agentes nos municípios e RAEOA em 2018

Município/ ZEESM	Mulher	%	Homem	%	Sub-total	%
Aileu	341	31%	745	69%	1,086	3%
Ainaro	588	42%	798	58%	1,386	4%
Baucau	952	35%	1775	65%	2,727	8%
Bobonaro	629	30%	1486	70%	2,115	6%
Covalima	539	32%	1157	68%	1,696	5%
Dili	5488	36%	9546	63%	15,037	44%
Ermera	722	39%	1151	61%	1,873	6%
Lautem	380	25%	1135	75%	1,515	4%
Liquiça	398	34%	775	66%	1,173	3%
Manatuto	347	32%	733	68%	1,080	3%
Manufahi	518	36%	920	64%	1,438	4%
Viqueque	404	24%	1292	76%	1,696	5%
RAEOA	332	28%	863	72%	1,195	4%
Total	11,638	34%	22,376	66%	34,017	100%

Tabela 89: distribuição dos funcionários e agentes nos municípios e RAEOA em 2018

A maioria dos funcionários e agentes da Administração Pública concentra-se em Díli. Entende-se por Díli aqui não apenas funcionários e agentes da Administração Pública do município Díli em si mas também abrange os mesmos a nível ministerial e instituições do Estado existentes em Díli como funcionários do Governo Central que funciona na capital de Díli.

Dois Municípios com o menor número de funcionários e agentes da Administração Pública provém do município de Aileu e Manatuto, este ultimo possui uma área geográfica extensa de norte a sul do pais mas com o menor número de população.

Quanto a igualdade género, excluindo Díli, regista-se 32% do total de 18,980 funcionários e agentes da Administração Pública constitui o género feminino isto significa que a porcentagem da participação das mulheres da Função Pública a nível município é mais baixo (32%) comparando a nível geral (34%). No seu todo a igualdade género continua a ser uma questão a ser discutida ligando com a distribuição da força de trabalho na Administração Pública, visto que há uma diferença maior de número de funcionários do género masculino comparando ao género feminino.

No quadro seguinte apresenta-se a evolução da distribuição dos funcionários e agentes da Administração por 12 Municípios e RAEOA em 4 anos.

Município	2015	2016	2017	2018
Aileu	992	987	1019	1086
Ainaro	1279	1286	1329	1386
Baucau	2476	2491	2506	2727
Bobonaro	1794	1796	1869	2115
Covalima	1558	1558	1565	1696
Díli	16722	16603	16232	15037
Ermera	1809	1842	1806	1873
Lautem	1314	1316	1397	1515
Liquiça	1023	1041	1330	1173
Manatuto	909	901	937	1080
Manufahi	1268	1264	1163	1438
Oe- Cusse/RAEOA	1231	1222	1019	1195
Viqueque	1515	1524	1329	1696
Fora de Timor- Leste	-	-	68	-
Não Identificados			277	-
Total	33,890	33,831	34,142	34,017

Tabela 90: Evolução da distribuição dos funcionários e agentes da Administração por Municípios

De acordo com os dados apresentados no quadro acima, anota-se que durante os últimos 3 anos não houve um aumento significativo de número de trabalhadores no setor público a nível município. Porém, houve alguns casos que demonstram aumento, exemplo concreto em

(Aileu e Lautem); pelo contrário há casos em que o número diminui. Esta situação pode ser explicada das seguintes razões:

O dinâmico da mobilidade de força de trabalho decorrido na Função Pública;

Falecimento, reforma, Licença Sem Vencimento, Licença Especial Sem Vencimentos, resignações, exonerações, demissões devido do processo disciplinar e entre outros.

## Percepção Público sobre desempenho da Função Pública

Em 2018, a CFP através da Unidade de Politica e Pesquisa efetuou monitoramento às noticias publicadas na media (média eletrônica jornal e eletrônica) com a finalidade de acompanhar e registar as preocupações, lamentações, reclamações do público sobre o serviço de atendimento da Função Pública; para depois ser utilizando como referencias necessaris nas discussões e elaborações das politicas de melhoramento da prestação serviço no atendimento público. E as informações recolhidas abrangem diferentes setores como seguintes:

**Setor saúde**: a maioria das lamentações registadas tem a ver com o problema de carência de facilidades, infraestruturas inadequadas e qualidade de atendimento ao público em geral citando aqui como exemplo um caso no Suco de Ulmera, Posto Bazartete, Município Liquiça que regista lamentação - ("inan isin-rua mate tanba atendimentu tarde" aconteceu no Suco Ulmera);

**Setor educação** – carência das facilidades, infraestruturas, programa Merenda Escolar, atraso de pagamento de salário dos professores, insuficiências dos professores, abandono das aulas pelos professores, e etc.

**Setor Água e Saneamento** - população a nível Nacional e Municipal continua a insistir falta de água potável/falta de água e falta de gestão aos lixos nas cidades, controlo e gestão ao serviço de saneamento para assegurar a cidade e o capital limpo e saudável;

**Serviço de eletricidade** - problema falta da luz e acesso a eletricidade em algumas áreas no território (ex. concreto "iha Munisípiu Covalima iha 49 Aldeia sidauk asesu bá eletrisidade, iha Munisípiu Manufahi, Póstu Lete-foho iha uma-kain 126 mak seidauk iha asesu bá

eletrisidade durante tinan 10 nia laran, no iha Munisípiu Lautem, Póstu Lospalos hateten katak iha Suco Soru iha uma-kain 67 maka sidauk hetan asesu eletrisidade"). Outro problema identificado relacionado com a prestaçãos serviços dos funcionários da EDTL - não deram informações com antecedência sobre a "avaria detetada" na qual implica estragos/danos aos bens das populações.

**Setor Estrada** - más condições das estradas que deram impacto direto a vida das populações: acesso a economia e social e ao mesmo tempo até prejudica o atendimento serviço do governo à comunidade (ex. dificil acesso de ambulância para as áreas muitas remotas);

**Setor Justiça** - preocupação relacionado com a responsabilidade, profissionalismo e disciplina no horário do serviço (atendimento ao serviço no passaporte, BI).

Serviço da Função Pública — Assiduidade, pontualidade nas horas do serviço - há muitos funcionários que não cumpriram o horário de trabalho (8 horas por dia), irregularidade cometidos pelos funcionários públicos (ex. "kondutor kareta funeral halo kombransa bá sidadaun sira ne'ebé utiliza kareta hodi tula mate ba Suco Holarua, Póstu Adminsitrativu Same Munisípiu Manufahi");

**Serviço Comércio** - populações lamentaram sobre as condições das infraestruturas que o Estado e o Governo têm estabelecido para efetuar o negócio (ex. mercado sem água e casas de banho).

## **PARTE IV**

## Oportunidades, Desafios e Estratégias

O ano de 2018 foi um ano de transição governativa, com a passagem do VII para o VIII Governo Constitucional, o que representou um desafio na gestão da Função Pública. Apesar das dificuldades inerentes à transição, a Comissão da Função Pública conseguiu avançar com a aprovação e implementação de políticas importantes para o aperfeiçoamento da Função Pública. Foi publicado o decreto-lei que trata da promoção de pessoal da Função Pública e deu-se início ao processo de promoção, com a preparação das questões para o concurso, a formação dos júris e o dimensionamento das vagas e identificação de candidatos.

O processo de promoção constitui um dos desafios da CFP para o ano de 2019 pois é uma iniciativa de grande impacto e que exige intensa mobilização de pessoal e meios, atingindo mais de dez mil funcionários públicos, dos quais cerca de 1.300 serão promovidos. Durante o ano de 2019 será realizado o concurso a nível nacional e a verificação dos candidatos aprovados. Nos termos da lei, as promoções efetivam-se a contar do primeiro dia do ano de 2020.

Uma vez encerrado o processo de promoção para o Regime Geral da Carreiras, a CFP iniciará discussões com as linhas ministeriais para avançar o processo de promoção das 20 carreiras especiais existentes na Função Pública e que ainda não realizaram o processo de ascensão funcional.

Também o Regime dos Profissionais Seniores será implementado no ano de 2019. O regime foi aprovado em 2017, porém em vista das dificuldades decorrentes da situação politica, não foi possível assegurar fundos no Orçamento do Estado para a sua implementação em 2018. No ano de 2019 serão realizados os concursos para o preenchimento das primeiras vagas do Regime dos Profissionais Seniores, implementando um mecanismo de retenção de profissionais mais qualificados no sector público e criando melhores condições de trabalho a estes profissionais.

Os profissionais seniores serão colocados nas linhas ministeriais em atividades de gestão de projetos complexos e funções de aconselhamento, possibilitando ao Estado usufruir dos conhecimentos técnicos e larga experiência profissional destes técnicos.

Segue-se à mudança de Governo o processo de reestruturação administrativa, em que são criados e extintos ministérios e secretarias de estado ou ainda passam por processo de divisão ou fusão. A gestão do pessoal bem como o preenchimento dos cargos de direção e chefia destas instituições constituem outro desafio para a CFP no ano de 2018 e continuará no ano 2019. Conforme previsto legalmente, o preenchimento dos cargos de direção e chefia depende de processo de seleção por mérito e que deve ser realizado por todas as linhas ministeriais este ano, com o objetivo de preencher os cargos e evitar que se perpetuem as nomeações em substituição.

O processo de seleção por mérito constitui a melhor ferramenta contra a politização da Função Pública e o instrumento adequado para assegurar o exercício do cargo por quem detenha as competências funcionais e capacidade técnica exigidos.

No ano de 2019 a CFP vai implementar sistemas de informação que vão contribuir fortemente para a eficiência e eficácia dos serviços e trazer benefícios aos funcionários públicos. A base de dados da Função Pública que contém toda a informação sobre a carreira do funcionário público será interligada ao sistema de pagamento de salários do Ministério das Finanças, reduzindo drasticamente a possibilidade de erro no pagamento de pessoal.

Também serão implementados sistemas que permitirão ao funcionário público consultar via Internet, a sua situação funcional, o que inclui o montante da remuneração, o resultado das suas avaliações de desempenho, o tempo de serviço, as progressões e promoções funcionais, entre outras informações relevantes sobre o desenvolvimento da sua carreira.

Por fim, a CFP implementará também um sistema de gestão do fluxo documental. Tramitam na CFP anualmente milhares de documentos, que circulam entre o presidente, comissários, secretária executiva e as direções e departamentos do Secretariado para atender às demandas das linhas ministeriais sobre os termos e condições de emprego na Função Pública. A gestão

do fluxo documental vai permitir o acompanhamento mais efetivo da resolução das demandas apresentadas por funcionários públicos ou por órgãos da Administração Direta do Estado.

O registo e processamento das pensões por velhice, invalidez ou morte dos funcionários públicos também constitui um desafio, vez que a CFP deve ligar-se estreitamente com o Instituto Nacional de Segurança Social, departamento do Governo encarregue da execução das políticas relativas ao sistema de segurança social.

Por fim o controlo da força de trabalho, pois hoje estão integrados na Administração Pública cerca de 34.017 funcionários públicos e agentes da Administração Pública, em 150 instituições. Constitui um complexo desafío planear e gerir esta grande força de trabalho de recursos humanos, em especial estabelecer mecanismos de controlo para a Administração Pública aumentar ou diminuir o número de funcionários públicos necessários para responder ao programa do Governo e a prestação de serviços de qualidade.

O crescimento descontrolado e contínuo de pessoal contratado continua a ser um desafio e tem um impacto direto na capacidade do Governo de prever com precisão as despesas com salários e vencimentos, as habilidades necessárias ou o número adequado de funcionários públicos. Além disso, há um aumento populacional projetado que, nos próximos dez anos, levará a um rápido crescimento da população ativa e, por sua vez, aumentará significativamente as demandas por serviços do Governo e o número de funcionários públicos necessários para executar estes programas.

A Função Pública precisa ser flexível e capaz de responder à demanda por serviços crescentes. A CFP vai implementar mecanismos de mobilidade de funcionários públicos para os locais onde a demanda por serviços públicos é maior. Estes mecanismos vão constar de uma proposta de decreto-lei sobre o planeamento da força de trabalho em toda a Administração Pública, permitindo que cada instituição pública gerencie o tamanho, as funções e as habilidades dos seus funcionários públicos e contratados. O planeamento da força de trabalho, juntamente com o recrutamento com base no mérito constituem a base para combater o nepotismo e o conflito de interesses na Função Pública.

Para além destes desafios identificados, a CFP vai trabalhar intensamente com o Ministério da Reforma Legislativa e dos Assuntos Parlamentares no desenvolvimento e implementação da reforma administrativa, tendo como principal objetivo cumprir com o determinado pelo VIII Governo Constitucional, que é assegurar que a Função Pública ofereça melhores serviços ao povo de Timor-Leste.

#### Conclusão

Neste ano de 2019 a CFP completa 10 anos de existência. Este é, portanto, o 10º relatório anual da CFP ao Parlamento Nacional. Ao longo desta década de evolução a CFP consolidou o seu funcionamento, criou e implementou estruturas e mecanismos para cumprir com a sua competência de assegurar um setor público imparcial, baseado no mérito e com altos padrões de profissionalismo e integridade.

Neste período a Função Pública cresceu exponencialmente e conta hoje com mais de trinta mil funcionários públicos e contratados, cujos direitos e deveres devem ser registados e administrados. Os mecanismos da administração pública são cada vez mais sofisticados e complexos, o que fez com que a Comissão da Função Pública implementasse procedimentos para aperfeiçoar os serviços públicos e entregá-los com melhor qualidade aos seus utentes. Não deve ainda ser esquecido que a CFP também é responsável por garantir o tratamento justo e adequado para os funcionários públicos.

Nos períodos de transição governativa, como ocorrido em 2018, a Comissão da Função Pública trabalhou intensamente para assegurar a continuidade dos trabalhos da Administração Pública, sem que sofressem interrupções e distúrbios por conta das mudanças políticas.

Em cumprimento ao Programa do VIII Governo Constitucional, a Comissão da Função Pública coopera com as entidades relevantes do Governo na preparação da reforma legislativa e da administração pública. Novos desafios estão a ser determinados pelo Governo e a CFP está pronta a continuar a trabalhar no planeamento e gestão da Função Pública, em auxílio às linhas ministeriais e entidades da Administração Indireta do Estado.

Para o ano de 2019 novos desafios se apresentam, como o controlo efetivo do tamanho da força de trabalho, a realização do processo de promoção da Função Pública, a interligação do sistema de gestão de recursos humanos ao sistema de pagamento de pessoal, entre outros.

A Comissão da Função Pública vai continuar a desempenhar a sua atividade e dar a sua contribuição para o desenvolvimento do Estado.

## Recomendações

A Comissão da Função Pública recomenda a todas as instituições que abrigam funcionários públicos e agentes da administração pública:

- Preparação de mapas de pessoal que indiquem o número de postos de trabalho necessários ao serviço, tendo em conta as atividades de natureza permanente ou temporária;
- A realização do processo de seleção por mérito para os cargos de direção e chefia, a fim de assegurar o exercício do cargo por um período de 4 anos e cessar as substituições;
- A atualização permanente dos dados de pessoal no SIGAP. A CFP relembra que a promoção e progressão de pessoal na carreira dependem da correção dos dados relativos à vida funcional;
- Aprovação dos diplomas ministeriais que criam os cargos de chefia, possibilitando a nomeação para cargos de chefia, após o processo de seleção por mérito;
- A comunicação imediata à CFP das ocorrências com impacto na remuneração, na carreira do funcionário público e no contrato de trabalho do agente da Administração Pública, tais como falecimento, faltas e outros afastamentos, e participação em ações de formação;
- A adesão rigorosa ao Código de Ética e o cumprimento dos deveres da Função Pública;

217

- O controlo efetivo da pontualidade e assiduidade, informando as ausências atempadamente à CFP;
- A realização criteriosa da avaliação anual de desempenho, estabelecendo um canal efetivo de comunicação entre avaliador e avaliado

## **ANEXOS**

Plano de Ação Anual de 2018

Programas /	Indicadores de	Meio de Verificação	Baseline 2017	Meta Anual	ER	FF	Divisão	Catego	oria Orçam	ento	Total Orcamento
Atividades	Desempenho	Meio de Vernicação	Daseine 2017	Wieta Anuai	EK	FF	Divisao	BS	CD	TP	Aprovado \$
Meta Final: Reforça melhoria contínua da Indicador de Presta	stão efetiva, eficaz e respons ir a capacidade da Função Pi a gestão de RH na Função Pi ação de Serviços: Melhor se vernação e Gestão Instituci a Governação	ública através do desenvo ública. rviço ao Público	lvimento de serviços de Go	overno imparciais, eficientes	e eficazes,	apoiados en	ı elevados pa	drões de pr	ofissionalism	no, com v	vistas a
Planeamento, desenvolvimento estratégico e orientação de políticas	Plano Estratégico aprovado e implementado; N.º de políticas elaboradas; Plano anual redigido; Relatórios trimestrais redigidos e apresentados de forma atempada; Relatório Anual elaborado e apresentado ao Parlamento Nacional	Plano concluído; Políticas aprovadas; Disseminação e sensibilização relativamente às políticas; Data de apresentação; Relatórios trimestrais e anual	Plano Estrategico da CFP 2015-2030; workshop Balanço das atividades e Revisao dos Planos das prioridades 2018-2020; 3 relatorios trimestrais produzidas; Relatorio Anual das Atividades da CFP 2016	50% da Acao prioridade da Operacionalizacao do PE CFP 2015-2030 implementado; # de políticas aprovadas; 4 relatorios trimestrais feitas; 1 Relatorio Anual	CFP	CFP	790101	40 000			40 000
Pesquisa e Desenvolvimento	Realização de estudos / ações de pesquisa; Novas políticas adotadas a partir da pesquisa e desenvolvimento; Publicação e disseminação de resultados de pesquisa e desenvolvimento	N.º de estudos / ações de pesquisa concluídos; N.º de novas políticas provenientes de pesquisa e desenvolvimento; N.º de publicações / apresentações ao CdM	Pesquisa/Sondagem a Percepção Publica feita; Relatorio Sondagem produzida e distribuido a nivel Nacional e Municipio; Disseminação feita nos 6 Municipios e 3 Ministerios (MS, MSS e ME)	2 pesquisa feitas; 3 consultas com as linhas minesteriais feitas; 5 relatorios produzidos e distribuídos	CFP	CFP	790101	30 000			30 000
Inspeção, fiscalização e auditoria	Plano Anual de auditoria e inspeção concluída e implementada; controlo e monitorização interna feita trimestralmente	Relatório e auditorias internas, atas, N.º de visitas e supervisão	4 relatorio de auditorias produzidas; desconto do salario com base na monitorização interna feita; feita varias Investigaçõe	Plano auditoria aprovado e implementado, 5 auditoria interna feitas, 4 relatorio de monitorizacao interna feita e apresentada: 10	CFP	CFP	790101	15 000			15 000

monitorizacao interna feita e apresentada; 10

monitorização interna feita; feita varias Investigaçõe

			preliminares	investigacoes preliminares feitas							
				· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·							
Implementar uma abordagem integrada da igualdade de género	N.º de Seminários realizados, desafíos e sucessos identificados; Maior envolvimento por parte dos intervenientes/ mulheres na FP	Plano de implementação, relatórios trimestrais	1 Seminario e varios encontros feita com a UN Women e SEIGIS (SEM) feita; 1 Manual produzido	2 seminarios realizadas, 50% o acordo de cooperacao com UN Women para formacao implementado; 2 formacoes feitas; 5 reunioes com intervenientes sobre abordagem integrada de genero feita	CFP	CFP	790101	15 000			15 000
Apoio jurídico	100% Leis e Decretos- Lei, despachos, decisões revistos com base na Lei; processos jurídicos geridos; pareceres jurídicos prestados	Relatórios; decisões; parecerdes produzidos	Decretos-Leis, despachos, decisões, orientações revistos com base na Lei; pareceres jurídicos prestados	100% apoio nos apoios jurídicos dadas	CFP	CFP e DFAT	790101	180 000			180 000
Organização e gestão de eventos	Eventos realizados; Coordenação com intervenientes sobre eventos	Eventos; relatórios	3 grandes eventos; varios reuniões, seminarios e workshops (Interna e Interministerial)	3 grandes eventos da AP realizados; 6 reunioes com dirigentes da Administracao Publica feitas; 1 encontro Nacional entre Dirigentes da AP com S.Exa. PM realizada; 2 workshop feitas e 2 Expo na FP feita	CFP	CFP e DFAT	790101	18 000			18 000
	ograma 1: tocolo, Cooperação e							298 000	0	0	298 000
Protocolo, cooperação (quadrilateral-CAC, IGE, PDHJ, CFP) e parcerias na inserção global, regional e partilha de Boas Práticas da Gestão Pública	Diretivas; n.º de acordos; Registo de acordos com detalhes sobre todas as obrigações da RDTL; n.º dirigentes formados	Avaliação e relatório	l acordo tecnico feita com Landi Institute- Bali, Indonesia; 1 (um) protocolo (MoU) com a Autoridade da Região Administrativa Especial de Oe-Cusse	3 acordos de cooperacao assiinado e implementado; 10 reunioes/encontros feitas; 5 disseminacao em conjunta (Quadrilateral) realizadas	CFP	CFP	790101	10 000			10 000

CFP

Total Orçamento Pr	ograma 2:							10 000	0	0	10 000
Sub-Programa: Ges	Sub-Programa: Gestão Institucional										
Gestão financeira	Controlos internos estabelecidos e em funcionamento; Relatórios financeiros mensais redigidos e distribuídos; Orçamento anual para o Ministério preparado e alinhado com o plano anual	Orçamento	ezecução orcamento de acordo com as regras da Gestão Financeira; execução final atingiu 95%; Relatorio mensal feita;	12 relatorios mensais produzidos, 4 relatorio trimestrais e um relatorio annual da execucao do orcamento elaborado e apresentado a CFP; 100% execucao do orcamento de acordo com as regras em vigor;	CFP	CFP	790101	8 000			8 000
Aprovisionamento e gestão de contratos	% do Plano de Aprovisionamento implementada; Registo de contratos	Relatórios trimestrais; contratos; Registos	Planos aprovados e Contratos estabelecidos; 3 Relatorio de aprovisionamento	um plano aprovisionamento aprovado; 4 relatorio de aprovisionamento para UPMA produzidos; 100% processo aprovisionamento feita de acordo com as regras; 10 contratos estabelecidos e 5 renovados de acordo com regras	CFP	CFP	790101	7 000			7 000
Gestão de Património e logística	Registo de ativos atualizado; Relatório de inventariação; N.º de planos de manutenção implementados; 90% entregas nos prazos definidos	Registo de ativos; avaliação, relatórios	Manutenção dos veiculos e motorizadas de acordo com os pedidos; registos dos bens; relatorio mensais; relatorio inventarização	100% bens moveis e imoveis do SCFP registado e atualizado no Sistema Asset Management; Lista de inventarizacao do Patrimonio do SCFP aprovado pela CFP; 75% manutencao dos veiculos e motorizadas feitas gradualmente; relatorio mensal da Gestao de Patrimonio produzido e entregue ao SCFP	CFP	CFP	790101	8 000			8 000
Gestão dos recursos humanos	Ficheiros; % de funcionários com descrições de cargo; N.º de avaliações; reconciliação mensal	Ficheiros; Descrições de cargo; Avaliações; Relatórios de pagamentos / reconciliações	Revisão e edição da Descrição de Serviço dos funcionarios do SCFP; Avaliação do desempenho (trimestral e Anual) dos funcionarios e agentes da AP; "Finger Print" estabelecido	100% funcionarios do SCFP com descricao de tarefas definidas; circuito de tarefas elaborada, apresentada e aprovada pela CFP; 100% controlo de assiduidade feita atraves do "finger Print"; pagamento e descontos dos salarios feita de	CFP	CFP	790101	8 000			8 000

Programa: Gestão e Desenvolvimento da Administração Pública

(Reforma da Administração Pública)

Sub-Programa: Politicas e Legislação

Desenvolvimento de propostas legislativas	N.º de propostas das legislações aprovadas	Proposta, Relatório; publicação do resultado;	4 Decretos-Lei aprovados pela CM e uma proposta do Decreto-Lei apresentada a CFP para apreciação antes de submeter para CM	3 propostas legislativas apresentadas ao CM para aprovacao; 4 relatorios trimestrais prodozidas e Um relatorio Abual elaborado e entregue para apreciação	CFP	CFP	790101	45 000			45 000
Elaboração de politicas, pesquisa e desenvolvimento	Diagnóstico à estrutura da Administração Pública (forca de trabalho) / N.º. Das Instituições abrangidas	Relatório da pesquisa; avaliação; Resultado diagnóstico; Análise do Mapa de Pessoal; Estrutura Orgânica; OGE (livro 2)	Diagnostico FT feita e relatorio concluido, disseminado	a Diagnostico feita ao SCFP, relatorio concluido e apresentada a CFP para aprovacao; 2 pesquisas feitas, relatorios produzidos e apresentados a CFP para apreciacao; 100% Mapa Pessoal eletronico utilizado; 100% Mapa de Pessoal de 2018 ajustado e aprovado pela CFP; Mapa de Promocao dos funcionarios da AP elaborado e apresentada a CFP para apreciacao; 75% o Mapa de Pessoal de 2019 elaborado	CFP	CFP	790101	13 000			13 000
Total Orçamento Pr	rograma 4:			de 2017 emocrado				58 000	0	0	58 000
Sub-programa: Ges Humanos	tão de Recursos										
Realizar o processo de recrutamento	N.º de propostas analisadas	Relatório	21 propostas de recrutamento (CI- promoção) para o ano 2017 e 17 propostas para Seleção por Merito (Cargos de Direção e Chefia)	10 propostas para o Concurso Interno, 5 Cooncurso Publico e 3 para Selecao por Merito analizadas e realizadas atraves do Modulo de recrutamento eletronico	CFP	CFP	790101	20 000			20 000
Realizar o processo de promoções	% das mudanças de escalões processadas N.º. de concursos concluídos N.º. de processo de avaliação; N.º. de registos no SIGAP	Relatório; mudança de N.º Funcionários, categorias	20 propostas para promoção concluida;	12 propostas registadas, analisadas e realizadas; # dos funcioanrios promovidos de acordo com propostas apresentadas; 10 concurso para promocao realizadas; 100% funcionarios; Mapa de Promocao para funcionarios da AP elaborado e apresentada	CFP	CFP	790101	10 000			10 000

				para apreciacao da CFP						
Realizar o processo de nomeações	% processos de nomeação concluídos N.º de nomeações aprovadas pela CFP; N.º de processamento de cancelamento, N.º de registos no SIGAP	Relatório; proposta nomeação;	mais de 118 nomeação aprovadas pela CFP e registados no SIGAP	100% propostas de nomeacoes analisadas, aprovadas, processadas e registados no SIGAP	CFP	CFP	790101	5 000		5 000
Assegurar a avaliação do desempenho e progressão de escalão	% processos registados no sistema N.º de avaliação registados, N.º. de mudanças de escalões	Relatório; registo dos dados no SIGAP; N.º. De avaliação	24,372 fichas de Avaliações de Desempenho registado em 2017	100% dados de avaliacao do desempenho registados e atualizados no SIGAP; 100% lista dos funcionarios progredidos verificados para o processo de pagamento; 75% despacho de progressao do escalao produzido e distribuidos aos funcionarios progredidos	CFP	CFP	790101	5 000		5 000
Monitorizar e coordenar com as Instituições do Estado a atualização dos dados dos funcionários no SIGAP	100% dados dos funcionários públicos introduzidos e atualizados;	Relatório; dados registos no SIGAP	Atualização dos dados feita regularmente durante o ano	100% os dados dos funcionarios atualizados regularmente no SIGAP	CFP	CFP	790101	5 000		5 000
Assegurar o processamento de salários e controlo dos pagamentos	100 % dos salários mensais processados	Relatório; N.º. De processamento folha de cálculo	Nem todas as Instituições do Estado envia recapitulação e o processamento de salarios atraves da CFP	100% pedidos dos pagamento, canselamentos analisados e processados para o pagamento no Payroll- MF mensalmente	CFP	CFP	790101	5 000		5 000

											_
Assegurar o processo de pensões	100% processos de pensões pedidos concluídos	N.º de pedido; registos; N.º. De certidões do tempo de serviço; N.º. De beneficiários e beneficiados	a Lei no.12/2016 sobre a Pensão e Reforma nao esta ainda em implementação CFP efetua o calculo e contagem de pensão	100% requerimento registado, analisado e processado para o MSS; 100% certidoes do tempo de servico produzido e entregue aos beneficiarios e beneficiados;50% das Instituicoes do Estado esclarecidos com o processo de pensao e reforma; dados atualizados no SIGAP e 100% processo de atribuicao de pensao feita de acordo com despacho da CFP	CFP	CFP	790101	5 000		5 000	
Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) com todos os Recursos Humanos das Instituições do Estado	números de workshop realizados; Gestores Recursos Humanos informados e capacitados	Avaliação e relatório	10 reuniões do JPRU feitas em 2017	8 encontros de GGPRH feita mensalmente a nivel navional; 2 encontros feita nos municipios, 8 boletins "janela" produzidos e distribuidos; 2 workshops sobre o balanco das atividades feitas; 75 (50%-M) membros do GGPRH informados e capacitados	CFP	CFP	790101	7 000		7 000	
Realizar processos disciplinares e aplicar as respetivas penas	N.º. de processos registados; N.º. de processos disciplinares instaurados; penas aplicadas.	Registos; Relatório, aplicação de pena;	181 casos registados em 2017 e 178 casos vindos do ano 2016	75% deasos registados do ano 2017 concluidos e 100% penas aplicadas de acordo com regras; 30% dos casos registados em 2018 concluido e relatorio apresentada a Comissario Singular e a CFP para decisao; 12 relatorios mensais produzidas e paresentadas ao SCFP e a CFP; disseminacao das legislacao e regulamentos na FP feita nos 8 Municipios e 10 Instituicoes a nivel Nacional	CFP	CFP	790101	25 000		25 000	

Implementar a politica de distinções e prémios na Função Pública	Funcionários elegíveis/qualificados avaliados, distinções e prémios atribuídos, desempenho e produtividade assegurados	Lista de candidaturas, louvores e prémios	11 funcionarios distinguidos e louvados em 2017	Exeplicao tecnicos sobre os requesito em 13 Municipios feitos; lista dos candidatos aprovados (ordem do merito e louvados); 100% premios atribuidos aos funcionarios elgiveis e qualificados;	CFP	CFP+GP M	790101	15 000			15 000
Emitir e controlar os cartões de identificação dos funcionários públicos	% de funcionários públicos com cartões emitidos	Registos; Relatório, N.º. de pedidos	Nem todos os funcionarios e Agentes da AP têm dados atualizados no SIGAP e Cartão dos funcionarios (ex. 777 funcionarios e Agentes da AP em Aileu)	100% dos novos pedidos e renovacao de ID Card permanentes atendidos a nivel Nacional	CFP	CFP	790101	25 000			25 000
Total Orçamento Pr	ograma 5: vação e Desenvolvimento							127 000	0	0	127 000
Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP	Desenvolvimento de módulos, Módulos de SIGAP desenvolvidos, utilizadores capacitados e os módulos implementados e em funcionamento, celeridade transparência, acessibilidade, viabilizadas	Relatório e módulos utilizados, feedback por parte dos beneficiários	continuacao com os modulos existentes no SIGAP; relatorio manutencao SIGAP apresentada trimestralmente	100% manutencao feita regularmente e 12 relatorios de manutencao elaborado e entregue mensalmente a CFP para o pagamento; 50% dos utilizadores do Sistema capacitados	CFP	CFP	790101	250 000			250 000
Integração de sistemas de informação-Sistema informático de Gestão da Educação e Sistema interface com o Ministério das Finanças	100% Sistema EMIS e FMIS integrados	Sistema em funcionamento, Relatório; avaliação	4 Instituições (CFP, CAC, TR, PDHJ) foram identificados como piloto para implementação de Interligação de dados	100% dados do SIGAP - CFP e GRP-MF interligados e utilizados	CFP	CFP	790101	25 000			25 000
Total Orçamento Pr	U .						•	275 000	0	0	275 000
Sub-Programa: Con	nunicação e Media										

Comunicação	e Assegurar a divulgação	Relatórios publicados;	feita produção das	75% material	CFP	CFP	790101	30 000			30 000
Media	de informações da	discursos e	materiais de	comunicacao produzidos							i
	Comissão da Função	comunicados de	comunicação;	e distribuidos; 100%							
	Pública	imprensa publicados,	divulgação das	assitencia protocolar							
		pagina de internet e	informações atraves do	dadas; 100% atualização							1
		redes sociais	canal televisivo, radio,	e monitorização das							1
		atualizadas em	media comunicação	noticias feitas; 100%							
		permanência.	social, Pagina oficial do	informacoes ligadas							1
			FB da CFP e entre	politicas e prioridades da							1
			outras	CFP divulgadas (Radio,							
				TV, website da CFP e							1
				media online)							1
Total Orçamento Programa 7:								30000	0	0	30 000
Total Comissã	Total Comissão da Função Pública:								0	0	1 136 000

## Folha Errata & Emendada

Página	Onde se lê	Emendada
I	transacto	transato
XIII	Depois de ANEXOS	segue a Errata
XVIII	De de, Decretos-Lei,	de, Decretos-Leis,
XIX	técnicos, modulo,	técnico, módulo
8	25	24
9	enqudramento	enqudramentos
12	Não ao assédio na Função Pública	Não ao assédio sexual na Função Pública
19	o termo e condições	os termos e condições
22	são discutidas	são discutidos
25	içar do Bandeira Nacional, identificados a lista	içar da Bandeira Nacional, identificadas a lista
26	porcentagem	percentagem
31	consideradas	considerados
32	nos passados, do, foi abordada,uso dos combustivel e orçamento anual para a sua, do VII Governo para VIII Governo	no passado, dos, foi abordado, uso de combustível e do orçamento anual para a sua execução, do VII para o VIII Governo Constitucional
33	entre-institucional, do VII foi efetuada no âmbito de pelos apoios, Chefe do VIII, uma vez este,	Inter-institucional, do VII Governo Constitucional foi efetuada no âmbito de agradecer pelos apoios, Chefe do VIII Governo Constitucional, uma vez que este,
34	experiências de cada um deles possui	experiências que cada um deles possuem

228

35	iniciando comum,	iniciando com os
38	transferência de funções, avanços tecnologias	da transferência de fundos, avanços de tecnologias
39	desenvolveu operações colaborações, beneficiado, 263	desenvolveu colaborações, beneficiados, 265
40	instituicoes	instituições,
41	recrutameto, póltica	recrutamentos, política
42	referida da decisão	referida decisão
43	DNdFP e de responsabilidade	DNdFP é de responsabilidade
44	acessível para aos visitantes, 15 instituições, com antigo combatente, funcionários publicar	acessível aos visitantes, 17 instituições, como antigos combatentes, funcionários públicos
45	como melhores vencedores, até a ano, forma regula,	como melhores,até o ano, forma regular,
49	4, pago pela Instituto	4%, pago pelo Instituto
51	acessibilidades, praticam casos,	acessibilidades, praticam atos,
52	SEIGUIS	SEIGIS
53	Paços, consuistados	Passos, conquistados
55	26% composto por mulheres, servidores portadores, dificiência	26 % mulheres, servidores públicos portadores, deficiência
57	cicunstâncias, Legenda da foto : O Primeiro-Ministro na assinou da placa da inauguração do novo edifício	Circunsâncias, O Primeiro-Ministro assinou a placa de inauguração do novo edifício
69	pelo Concelho, Provisao	Conselho, Provisão
70	diferências	diferenças
73	princípio de Boas Gestão, Esta manual, aficácia, Funcao Publica,	princípio de Boa Gestão, Este manual, eficácia, Função Pública

74	colesial, colesialidade, acto	Colegial, colegialidade, ato
77	Total promoção do género masculino 263	Total promoção do género masculino 265
78	Guarda Prisional, recém estabelecida	Estabelecimento Prisional, recém construido
79	dos porcentagens	das percentagens
83	aonomeação	a nomeação
85	classificação MB, femenino	Ccassificação Muito Bom, feminino
92	professores é classificação	professores foram atribuidos a classificação
97	a maioria foi processados,	a maioria foi processado
111	explicacao	explicação
121	acoes, de acordo o plano, executou parcialmente	ações, de acordo com o plano, executaram parcialmente
125	Consultoria Jurídico, técnicos superior e profissional	Consultoria Jurídica, técnicos superiores e profissionais
126	MAE tem desenvolvido de financiamento do Governo Indonésia, a partir do 2017, E foi no ano também, porcentagem	MAE tem desenvolvido com o Governo da Indonesia, a partir de 2017, E foi neste ano também que, percentagem
127	JPRU a realizarem	JPRU realizados
139	eventualidade	eventualidades
140	não esta operacionalizada, equipa medica	Não está operacionalizada, equipa médica
141	Administracao Publica atingem, sobrevivência e condicionada, emissão por parte óbito,	Administração Pública que atingem, sobrevivência é condicionada, emissão de certidão de óbito,
155	Últimos 4,	Últimos 4 anos,
157	privisório, provenientes a 4	provisório, provenientes de 4

CFP

179	\$ 2,208,178.00	\$ 2,008,178.00
181	99 %	98 %
182	\$ 1,092,719.30	\$ 1,080,942.38
188	A CFP devolveu 1% para a cofre do Estado	Depende dos pagamentos ajustados com a abligação
189	2018 (99%), Total (98 %)	2018 (98%), Total (97 %)
190	BS. 2018 (99%)	BS. 2018 (98%)
192	Ezecução 2018 (\$1,967,600.89), (98%)	Ezecução 2018 (\$1,955,823.97), (97%)
195	Evoluiu de forma progressivo durante,	Evoluiu de forma progressiva desde,