

Relatório Anual de 2019

Março 2020

Título

Relatório Anual de Atividades – 2019

Autor

Comissão da Função Pública (CFP)

Layout

Lorga dos Santos

Edição e direitos de autor

Comissão da Função Pública

1.^a edição, março de 2020 © Comissão da Função Pública

Publicação do Relatório Anual da CFP relativo às atividades desenvolvidas ao longo do ano de 2019 e a apresentar ao Parlamento Nacional para submissão ao Plenário (cf. Lei n.º.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

150 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 com satisfação que a CFP conclui e apresenta o Relatório Anual do ano de 2019. A sua elaboração passou por cinco etapas: a definição da sua estrutura, coleção das informações relevantes, apreciação preliminar pelos Comissários, a consolidação, antes da sua apreciação e aprovação final pela CFP como relatório final.

Destaco que o relatório resultou de uma conjugação de esforços e sinergias entre os responsáveis do Secretariado da CFP, o que evidencia o espírito de serviço em equipa, partindo das direções, da equipa técnica e equipa da consolidação do relatório, dirigida diretamente pela Secretária Executiva do SFCP e Presidente da CFP, durante a realização do trabalho.

O relatório anual apresenta as realizações em relação às prioridades da CFP (segundo mandato), as atividades desenvolvidas e os resultados obtidos pelo pessoal que integra a instituição (CFP). Também refere a todas as atividades de natureza transversal inerentes à Gestão de Recursos Humanos e que abrange as instituições do Estado, inclusive agências autónomas, à luz das visões estruturantes e do Plano Estratégico da CFP, e em alinhamento às políticas do Governo (orçamento por programa - UPMA), bem como com o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional.

Entre outras atividades de destaque, o ano de 2019 ficou marcado com a realização do primeiro processo centralizado de promoção no regime geral das carreiras. Este processo administrado com sucesso pela CFP, envolveu submeter a exame mais de dez mil funcionários públicos candidatos, que concorreram a 1.354 vagas de promoção.

Tudo isto resultou de fato, do espírito de trabalho em equipa que conseguimos imbuir, e que viabilizou o sucesso na realização das prioridades, ações e atividades do Secretariado, de acordo com as políticas do II Mandato da CFP; bem ainda da colaboração e apoio obtido, 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 2019.

Em nome da CFP, queria agradecer a toda colaboração, assistência, cooperação e apoio de S. Ex^a. o Sr. Primeiro-Ministro da RDTL e Ilustres Membros do VIII Governo Constitucional, bem como às seguintes entidades:

- Parlamento Nacional de Timor-Leste – em particular à Comissão A;
- Governo Australiano, através do DFAT;
- 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 que suportaram o andamento do serviço da Função Pública.

E por último e para 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 2020

Faustino Cardoso Gomes
Presidente da CFP-II Mandato

Acrónimos e Abreviaturas

ADN	Agência de Desenvolvimento Nacional
ANAAA	Agencia Nacional para Avaliação Acreditação Académica-ANAAA
AANAATL	Administração de Aeroporto e Navegação Aérea de Timor-Leste
ACCTL	Autoridade Aviação de Timor-Leste
ASEAN	Organização das Nações do Sudeste Asiático
CAC	Comissão Anti-Corrupção
CAFI	Comissão Aproveitamento 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 Aproveitamento 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 Desenvolvimento 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	<i>Department of Foreign Affairs and Trade</i>
DIT	<i>Dili Institute of Technology</i>
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 de Vencimentos, Pensões e Reforma
DOT	Dotação Orçamento Temporário
DPIF	Departamento de Planeamento Interno e Finanças
DRSNP	Departamento de Recrutamento, Seleção, Nomeação e Promoção

DRHS	Departamento de Recursos Humanos do Secretariado da CFP
DPSCPP	Departamento de Processamento do Salário e Controlo de Pagamento de Pessoal
DTIMR	Departamento de Tecnologia da Informação e Manutenção de Redes
FALINTIL	Forças Armadas de Libertação e Independência de Timor-Leste
FMIS	<i>Financial Management Information System</i>
GIA	Gabinete de Inspeção e Auditoria
GAPC	Gabinete de Apoio ao Presidente e Comissários
GASE	Gabinete de Apoio ao Secretário Executivo
GRP-FMIS	<i>Government Resource Planning</i>
IADE	Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial
IGE	Inspeção-Geral do Estado
INA	Instituto Nacional de Administração
INAP	Instituto Nacional de Administração Pública
IOB	<i>Institute of Business</i>
IPB Bogor	<i>Institut Pertanian Bogor</i>
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 Cooperação
MoU	<i>Memorandum of Understanding</i> (Memorando de 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 Comunicações
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OGE	Orçamento Geral do Estado
PCM	Presidência do Conselho de Ministros
PSIC	Polícia Científica de Investigação e Criminal
RAEA	Regime de Assistência ao Estudo Académico
RAEOA	Região Administrativa Especial Oe-cusse, Ambeno
RDTL	República Democrática de Timor-Leste
RTTL,ep	Rádio e Televisão de Timor-Leste Empresa Pública
RFB	República Federativa do Brasil
SECOMS	Secretaria de Estado da Comunicação Social
SEFI	Secretaria de Estado para o Fortalecimento Institucional
SEAPSEM	Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económico da Mulher
SEJD	Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto

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/ PMIS	Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública <i>Personnel Management Information System</i>
UNDIL	Universidade de Dili
UNPAD Bandung	Universitas Padjadjaran 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	<i>User Requirement Document</i>

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 carácter 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	É uma categoria do Orçamento Geral do Estado; tudo o que tem utilidade, podendo ele próprio ou o serviço prestado, suprir uma necessidade.
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.

Conceituado	Que foi alvo de alguma conceituação; sobre o qual se definiu 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.
Destacamento	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 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 prêmio; condecoração.
Diagnóstico	Comunicação - Identificação do problema em questão; instrumento de planeamento que tem como objetivo analisar e identificar as necessidades da organização.
Equidade	Característica de algo ou alguém que revela senso de justiça, imparcialidade, isenção e neutralidade; Disposição para reconhecer a imparcialidade do direito de cada indivíduo.
Envelope Fiscal:	É o montante do orçamento que cada Instituição recebe a fim de 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.
Indução	Ação de induzir; instigação. Raciocínio que vai do particular ao geral de Curso obrigatório para os recém recrutado (<i>pemutihan</i>) – veja o Decreto-Lei nº.38/2012, de 1 de agosto, “Regime da Formação e Desenvolvimento da Função Pública”
Indução simplificada	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 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 Desenvolvimento da Função Pública”
Incumbência	Tarefa ou encargo; obrigação ou missão que se atribui ou se oferece a alguém.
Interação	Influência recíproca: a interação da teoria e da prática; contato entre pessoas que se relacionam ou convivem.

Imparcialidade	Equidade; qualidade da pessoa que julga com neutralidade e justiça; característica de quem não toma partido numa situação. Isenção; qualidade da pessoa que não é parcial: a imparcialidade da lei.
Jornadas	Caminho que se anda num dia ou mais; Viagem (por terra).
Louvor	Louvor é o ato de enaltecer e glorificar algo ou alguma coisa; exaltar a ação de alguém.
Mapa de Pessoal	É para indicar o numero, a categoria, o grau, o sexo, a força 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 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	Qualidade daquilo que se move, do que se consegue movimentar; Aptidão para mudar, para sofrer alterações ou mudanças.
Orçamento	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.
Parceria	Relação de colaboração entre duas ou mais pessoas e Instituição com vista à realização de um objetivo comum
Petty Cash/Fundo de maneo	O fundo de maneo corresponde ao montante necessário para uma Instituição poder assegurar a sua atividade normal.
Prémio monetário	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.
Reconversão	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.
Redução	Ação de reduzir; efeito dessa ação; Diminuição de preços.
Reinvenção	Ato ou efeito de reinventar; Reformulação ou recriação de algo que já existe.
Reestruturar	Estruturar ou estruturar-se novamente; Organizar ou organizar-se de outra forma: Reformar, Reorganizar.
Reembolso	Ação ou efeito de reembolsar ou de se reembolsar. Ação de pagar o valor que se devia.
Resolução	Decisão firme: tomar uma resolução; solução de um caso ou problema: a resolução da crise; resolução do Governo.
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

Sustentável	processo, ou da constituição de Estado, para retificar ou anular. 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 dum 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.....	iii
Acrónimos e Abreviaturas.....	v
Glossário.....	viii
Índice de Tabelas.....	xiv
Índice de Figuras.....	xvii
Índice de Diagrama.....	xvii
Sumário Executivo.....	xix
PARTE I.....	1
Introdução.....	1
Composição da CFP do II Mandato.....	2
Biografia.....	3
Organograma da CFP.....	7
Força do Trabalho da CFP.....	8
Enquadramentos Legais, Normativos e Procedimentos.....	9
Visão Estruturante (Os 5 R's e 15 objetivos).....	13
Funções e Atribuições.....	17
Competências da Comissão da Função Pública.....	18
Funcionamento da CFP.....	19
PARTE II.....	25
REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP DE ACORDO COM AS PRIORIDADES DO II MANDATO.....	25
PRIORIDADES APROVADAS E EM IMPLEMENTAÇÃO (2015-2018).....	28
Revisão / Redação dos Quadros Regulatórios da Função Pública.....	28
Reunião Interministeriais e de Cortesia.....	28
Sistema de Interligação de Base de Dados.....	36
Recrutamento Eletrónico de Pessoal.....	37
Seleção por Mérito na Função Pública.....	38
Profissionais Seniores na Função Pública.....	39
Avaliação de Desempenho.....	41
Pesquisa e Desenvolvimento na CFP.....	43
Dia Nacional da Função Pública.....	44
Promoção do Regime Geral das Carreiras na Administração Pública.....	46
Regime Contributivo De Segurança Social.....	56
Disseminação dos Quadros Legais, Normativos e Procedimentos na Função Pública.....	57
Combate e Prevenção ao Assédio Sexual na Função Pública.....	62
Promover a Inclusão Social na Função Pública Timor-Leste.....	64
Seminário Nacional da Função Pública 2019.....	66
Mulher na Função Pública.....	68
Distinções e Prémios na Função Pública.....	68
REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP SEGUNDO O PAA 2019 e PE CFP 2015-2030.....	71
Pesquisa e Desenvolvimento.....	73
Serviço de assessoria Jurídica.....	89
Recrutamento, Seleção de Pessoal, Nomeações e Promoções do Pessoal na Função Pública.....	98

Formação e Desenvolvimento	137
Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública (SIGAP).....	172
Instauração do Processo Disciplinar.....	189
Inspeção, Fiscalização e Auditoria	205
Comunicação, Relações Públicas e Protocolo.....	215
Gestão Orçamental	219
PARTE III	241
Análise Global da Administração Pública de Timor-Leste.....	241
Monitorização ao desempenho de Atendimento ao Público	256
PARTE IV.....	261
Oportunidades, Desafios e Estratégias	261
Conclusão	263
Recomendações	264
ANEXOS.....	265

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição dos funcionários permanentes a agentes da Administração	8
Tabela 2: Base Legal	12
Tabela 3: Reuniões da CFP	22
Tabela 4 Deslocações efetuadas dentro e fora do país:	24
Tabela 5: Distribuição de cadernetas de acordo com a instituição e género	26
Tabela 6: Custo cobrado para a Traje da Função Pública	27
Tabela 7: Reuniões com as instituições do Estado e com as entidades relevantes	31
Tabela 8: Deslocações efetuadas pela equipa conjunta.....	36
Tabela 9: Propostas de vagas apresentadas para o Regime das Carreiras dos Profissionais Seniores	40
Tabela 10: Candidaturas para cada área, instituição, referências e número de vagas	41
Tabela 11: As etapas da publicação da lista de candidatos à promoção	46
Tabela 12: Distribuição dos candidatos de acordo o Grau	47
Tabela 13: Candidatos elegíveis à promoção distribuido por instituição e por género.....	48
Tabela 14: Distribuição de funcionários que não comparecerem no teste	49
Tabela15: Distribuição dos funcionários promovidos de acordo com as Instituições do Estado, Municípios e por grau e género	51
Tabela 16: Funcionários candidatos a promoção distribuido por município, grau e género...51	
Tabela 17: Funcionários promovidos de acordo com Grau e género:.....	52
Tabela 18: Funcionários iletrados de acordo com a instituição (nacional e município), grau e género	52
Tabela 19: Pontuações obtidas pelos candidatos no conhecimento de línguas.....	53
Tabela 20:Candidatos com a pontuação 20 ou 0 valores e a sua percentagem nas duas línguas.	54
Tabela 21: Retenção para a Segurança Social.....	56
Tabela 22: Matérias apresentadas no programa de disseminação	58
Tabela 23: distribuição dos participantes de acordo com as instituições e género	59
Tabela 24: dos participantes por Postos Administrativos e género.....	59
Tabela 25: Os oradores no Seminário 'Ema ho defisiensia iha Aadministração Pública	66
Tabela 26:Participantes presentes na sessão de esclarecimento na nacional, municípios e RAEOA.	69
Tabela 27: Candidatutas a Distinções Prémios	70
Tabela 28: Estrutura Programática do PAA 2019 da CFP	73
Tabela 29: A distribuição dos participantes de acordo com os locais e género.	78
Tabela 30: Categorização da deficiência de acordo com causa	80
Tabela 31: Número de requerimentos registados desde os anos de 2012-2019.....	83
Tabela 32: Atos Administrativos emitidos pela CFP em 2019	97
Tabela 33:Distribuição das propostas de acordo com as Instituições, Regimes e vagas apresentadas.....	99
Tabela 34: Resultado do recrutamento para o Regime Especial	100
Tabela 35: Recrutamento em processo para o Regime Geral	101
Tabela 36: Concurso público para os agentes	102
Tabela 37: distribuição da proposta, vagas e tipo de concurso de acordo com as Instituições do Estado e posições.....	103

Tabela 38: Vagas concluídas	104
Tabela 39: registo das fichas de acordo com as Instituições, distribuição de classificação e género	107
Tabela 40: Classificação na avaliação de desempenho distribuído por instituições e género	110
Tabela 41: distribuição do registo das fichas de avaliações do desempenho por grau e por género	111
Tabela 42: classificação obtida de acordo com Município e género.....	114
Tabela 43: o registo das fichas a nível Municipal e Nacional e a percentagem da classificação de acordo com o género	117
Tabela 44: Dados de progressão dos funcionários do Regime Geral em 2019	122
Tabela 45: Progressão dos professores a nível municipal.....	124
Tabela 46: das mudanças de escalões a nível Nacional de 2 Instituições do Estado com funcionários do Regime Especial de Carreiras.....	126
Tabela 47: Força do Trabalho do Regime Geral a nível Nacional.....	128
Tabela 48: distribuição por Municípios, género e a sua percentagem.	130
Tabela 49: distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral a Nível Nacional e Municipal	132
Tabela 50: Distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral por Categoria e Grau a nível Nacional e Município	133
Tabela 51: distribuição da Força de Trabalho do Regime Especial a Nível Nacional e Municipal por género	134
Tabela 52: Números da força de trabalho do Regime Geral e Especial.....	135
Tabela 53: Participação dos funcionários e agentes da AP nas formações durante 6 anos..	141
Tabela 54: distribuição dos participantes de formação por Instituições, Ano e Género	144
Tabela 55: Curso da Língua Portuguesa e Inglesa oferecida pela CEFTEC.....	147
Tabela 56: funcionários do SCFP beneficiados da formação.....	148
Tabela 57: formações realizadas de acordo com áreas, duração, local fundo e participantes por Grau e Género.	150
Tabela 58: da participação dos funcionários e agentes da CFP de acordo com o Grau e Género que foram beneficiadas a formação realizadas no estrangeiro em 2019.	152
Tabela 59: Licenças com Vencimento para Bolsa Estudo e Licença com Vencimento para Formação no Estrangeiro.....	154
Tabela 60: Licença com vencimento para fins de estudo / Bolsa Estudo.	159
Tabela 61: Registo dos certificados de formação dos funcionários das Linhas Ministeriais no módulo de Formação SIGAP CFP	160
Tabela 62: Reintegração dos funcionários bolseiros	162
Tabela 63: encontros de GGPRH (GJPRU)	163
Tabela 64: Questões levantadas nos encontros de GJPRU	164
Tabela 65: Entidades da Administração Pública	178
Tabela 66: Distribuição da força de trabalho segundo o RJE	179
Tabela 67: Dados registados no sistema segundo género	179
Tabela 68: Impressão da caderneta para os funcionários com idade para a reforma	180
Tabela 69: Impressões do Cartão de Identificação no município de Bobonaro	180
Tabela 70: Emissão do Cartão de Identificação durante o ano de 2019.....	181
Tabela 71: Impressão do Cartão de Identificação aos agentes da AP	181
Tabela 72: Recomendações feitas pela CFP ao MF	183
Tabela 73: Distribuição de requerimentos por instituição e género para eventualidade Velhice	184

Tabela74:Distribuição de requerimentos por instituição e género para eventualidade Sobrevivência/Morte	185
Tabela75:Distribuição de requerimentos por instituição e género para eventualidade Invalidez	186
Tabela 76: Decisões emitidas pelo INSS desde o ano de 2016-2019	187
Tabela 77: Pedido de subsídio de parentalidade (Licença maternidade e paternidade).	187
Tabela 78: Distribuição dos casos de acordo com Tipo de casos, funcionários afetados e de acordo com género.	192
Tabela 79: Tipo de caso ocorridos a nível institucional e número dos funcionários afetados de acordo com o género.	193
Tabela 80: aplicação de pena aos funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020	195
Tabela 81: Casos pendentes do ano 2018.....	196
Tabela 82: Número de aplicação de pena com funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020.....	198
Tabela 83: Casos pendentes provenientes do ano 2017, 2018 e 2019 transitados para o ano de 2020.	199
Tabela 84: distribuição dos casos registados e pendentes, em processo e concluído no ano de 2019	208
Tabela 85: funcionários que prestaram auto declarações junto ao GI.....	210
Tabela 86: frequência da realização dos encontros incluindo os temas debatidos.....	211
Tabela 87: Membros integrados no grupo de trabalho.....	212
Tabela 88: detalho das formações efetuadas, participadas dentro e fora do país e total de participantes por género	214
Tabela 89: Programas televisivos realizados.....	216
Tabela 90: Programa da rádio feitos no ano 2019.....	216
Tabela 91: Prestação de serviços e fornecimento dos bens.....	222
Tabela 92: Cotações anunciadas.....	222
Tabela 93: Pedido de cotações (RFQ) para fornecimento dos bens e materiais	222
Tabela 94: Resultado sobre as companhias vencedoras	225
Tabela 95: Pagamento direto para prestação de serviço.....	225
Tabela 96: Transferências feitas no ano 2019	226
Tabela 97: Execução geral nas três categorias do orçamento alocado para a CFP em 2019.	227
Tabela 98: Execução e percentagem na categoria de SV	227
Tabela 99: Pagamento de adiantamento	230
Tabela 100: Gastos para a rubrica orçamental CM	231
Tabela 101: Requisição das peças durante o ano	234
Tabela 102: Comparação da execução orçamental de cinco anos consecutivos (2015, 2016, 2017, 2018 e 2019).....	237
Tabela 103: comparação do percentagem da execução nas três categorias dos cinco anos.....	237
Tabela 104: Historial Orçamento da CFP 2009 - 2018	238
Tabela 105: Receitas da CFP do ano 2019.....	239
Tabela 106: distribuição nas Relações Jurídicas de Emprego.....	242
Tabela 107:Distribuição no. dos funcionários e agentes da Administração, de acordo com o género e a carreira	243
Tabela 108: funcionários permanentes e agentes da Administração de acordo com Categoria no Regime e por género.....	244

Tabela 109: Agentes da Administração do Regime Geral	245
Tabela 110: Distribuição da Força de trabalho conforme a habilitação literária	245
Tabela 111: comparação da habilitação literária adquiridas pelos funcionários e agentes nos últimos dois anos	246
Tabela 112: Estrutura etária conforme o género	248
Tabela 113: : Estrutura etária em termos percentuais	249
Tabela 114: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública nos últimos 5 anos.....	249
Tabela 115: distribuição dos números de funcionários e agentes que assumem os cargos, e a percentagem de acordo com o género	251
Tabela 116: Funcionários permanentes que assumem cargo de Direção e Chefia	251
Tabela 117: Agentes da Administração que assumem cargos de Direção e chefia.....	251
Tabela 118: Distribuição dos ocupantes de Cargos de Direção e Chefia com base no agrupamento etário	252
Tabela 119: números de ocupantes de cargos da Direção e Chefia na Administração Pública	253
Tabela 120: Destribuição de números de ocupantes de cargos por género.....	253
Tabela 121: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública	254
Tabela 122: Evolução da distribuição dos funcionários e agentes da Administração por Municípios.....	256

Índice de Figuras

Figura 1: Organograma da CFP.....	7
Figura 2: Missão, Visão e Valores da Função Pública.....	13
Figura 3: 5R's e 15 Objetivos	14
Figura 4: Definição dos R's	15
Figura 5: Principios e finalidades da Reforma	16
Figura 6: Renovação do MoU- Quadrilateral.....	33
Figura 7: Visita e reunião da equipa integradas	36
Figura 8: Consultação da proposta de alteração ao DL no /19/2011, de 8 de junho, na RAEOA	42
Figura 9: Abertura do teste da promoção	49
Figura 10:Comissário António no programa de disseminação no MAP.....	61
Figura 11: Presidente da CFP com a SE do SCFP e os participantes dp Seminário Nacional	66

Índice de Diagrama

Diagrama 1: Distribuição percentual de acordo com género do Regime Especial	100
Diagrama 2:fichas de avaliações do desempenho do Regime Especial a nível Municipal e Nacional.....	116
Diagrama 3: Progressão no Regime Especial em termos de género	125
Diagrama 4: Funcionários do Regime Especial progredidos 2019	126
Diagrama 5: Comparação percentual em termos de participação de mulher na Administração Pública.....	130
Diagrama 6: Força de trabalho distribuido por género e nível nacional e municipal	133

Diagrama 7: Força de trabalho do Regime Especial por género	135
Diagrama 8: Comparação percentual dos dois Regimes (Geral e Especial).....	135
Diagrama 9: Participação do género feminino nas ações de formação	142
Diagrama 10: Distribuição percentual em termos da participação nas formações	150
Diagrama 11: Formações feitas aos funcionários do SCFP distribuido por género.....	153
Diagrama 12: Formação no Estrangeiro segundo género	154
Diagrama 13: Funcionários bolseiros distribuidos por género.....	159
Diagrama 14: Distribuição da força de trabalho segundo género	241
Diagrama 15: Distribuição de Relação Jurídica de Emprego segundo o género	242

Sumário Executivo

- Feita a implementação da política de promoção aos funcionários do regime Geral da Carreira na Função Pública;
- Foi aprovada a lista final para o teste de promoção com o total 8738 candidatos (M:2176 e H:6562) das 34 Instituições do Estado;
- Foram promovidos no total 1354 (M:360 e H:994) e a lista foi publicada no Jornal da República no início do ano de 2020
- O programa de disseminação pela primeira vez foi alargada até 8 Postos Administrativos
- Foram realizadas 9 encontros do GGPRH (JPRU) dos quais 4 a nível nacional 5 nos municípios e RAEOA
- Realizou o seminário nacional no âmbito da inclusão na Administração Pública sob o tema “*ema ho defisiensia iha Administrasaun Públika*” com o apoio do parceiro do desenvolvimento-DFAT
- Feita ainda a pesquisa ou mapeamento sobre funcionários públicos e agentes da Administração Pública portadores de deficiência nos 12 municípios e RAEOA-ZEESM
- Efetuou a visita surpresa com a equipa conjunta composto por CAC, PDHJ, IGE, CFP, Direção Nacional do Património do Estado do MF e PNTL para verificar a assiduidade e pontualidade de serviço nas instituições do Estado incluindo nos municípios
- Validação de dados no âmbito de interligação dos dados do SIGAP CFP com GRP-FMIS do MF
- Foram assinados 2 acordos técnicos com o MF sobre o “System Requirement Document (SRD)” e “User Acceptance Test (UAT)” para implementação da Interligação
- Foram concluídas 118 casos dos 338 casos registados em 2019 e pendentes do ano de 2017 e 2018
- Foram realizadas 2 auditorias internas e investigação preliminar aos 51 casos

- Foi realizado o Seminário Nacional da Administração Pública Timor-Leste durante 2 dias sob o tema “*Evolusaun desentralizasaun no ninia implikasaun ba jestaun rekursus umanus iha Administrasaun Públika Timor-Leste*” com o total 556 participantes (M:186 e H:370)
- Foi submetido à S. Exa. O Primeiro-Ministro da RDTL a proposta do Decreto-Lei do Regime de Planeamento da Força de Trabalho na Administração Pública
- Foi apresentada à S. Exa. O Primeiro-Ministro da RDTL a proposta de alteração do Decreto-Lei n.º.1/2018, de 24 de janeiro-Regime de Promoção de Pessoal da Função Pública
- Feita a consulta pública a nível nacional nas 11 instituições do Estado, 2 municípios (Ainaro e Baucau) e RAEOA no âmbito da 3ª alteração do Regime de Avaliação de Desempenho, cuja a proposta de alteração foi apresentada à S.Exa. o Primeiro-Ministro da RDTL
- Foi apresentada à S. Exa. O Primeiro-Ministro da RDTL a proposta do Decreto do Governo sobre o Regulamento do Serviço de Auditoria e Inspeção Interna da Administração Pública
- Recrutamento para os Profissionais Seniores na Administração Pública iniciada e em processo
- Das 242 vagas registadas para a seleção por mérito dos Cargos de Direção e Chefia, foram concluídas 61 (M:15 e H:46)
- 180 vagas propostas para o concurso público do Regime Geral encontram-se ainda em processo e para o Regime Especial foram recebidas e registadas 405 vagas e concluiu no total de 166 (M:110 e H:56)
- Foram recebidas e registadas fichas de Avaliação de desempenho do Regime Geral 9161 (M:2662 e H:6499) das 52 Instituições do Estado e do Regime Especial no total de 12,727 (M:5,332 e H:7,395)
- Foram processadas progressão de escalões aos 5,946 (M:1,552 e H:4394) funcionários
- Foram recebidos os Mapas de Pessoal para o Regime Geral no total de 55 Instituições e das 14 Instituições em termos da força do Regime Especial.

- Foi feito levantamento de dados no total 31,537 das 49 Instituições do Estado que participaram na ação de formação durante 5 anos, os mesmos foram registados no módulo de formação no SIGAP CFP
- Foram imprimidas 1000 cadernetas para funcionários que atingiram a idade para reforma
- Foi feita atualização no SIGAP dados dos 33,031 (M:11,274 e H:21,757) funcionários de acordo com Regime Jurídico do Emprego
- Foi definida e produzida dois pares de uniforme para os funcionários da CFP
- Foi aprovado o desenho para o edifício do recrutamento eletrónico
- Execução do orçamento da CFP atingiu 88%

PARTE I

Introdução

A submissão do Relatório Anual de Atividade ao Parlamento Nacional no final de cada mês de março constitui uma atividade importante a ser realizada anualmente pela CFP, definida pelo art. 21 da Lei N.º 7/2009, de 15 de julho, que cria a Comissão da Função Pública. O Parlamento Nacional apreciará as atividades da CFP de acordo com a disponibilidade daquele Órgão de Soberania.

O presente relatório descreve todas as atividades e concretamente as prioridades políticas definidas e implementadas ou ainda em curso e os trabalhos do Secretariado da CFP em conformidade com o Plano de Ação Anual definida para o ano de 2019.

O documento encontra-se dividido em quatro partes, onde a primeira é dedicada a introdução, seguindo a composição da CFP e completando com breves biografias dos Comissários. Nesta secção consta ainda a descrição da força de trabalho da CFP, os instrumentos legais criados que garantem a sua existência e os demais instrumentos que orientam e suportam a CFP a concretizar os seus objetivos.

Na Segunda parte relata as prioridades do II Mandato, não só as que foram implementadas durante o ano de 2019, mas incluindo ainda as que já foram implementadas nos anos anteriores. Informa-se aqui cada uma das prioridades que se encontra contemplada no Plano Estratégico da CFP de 2015-2030 e no Plano de Ação Anual de 2019.

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

A Quarta parte descreve os desafios, oportunidades e estratégias e no fecho encontra-se a conclusão e recomendações pela CFP.

Composição da CFP do II Mandato

A CFP responde diretamente ao Gabinete de S. Ex^a. o Primeiro-Ministro da RDTL do VIII Governo Constitucional da RDTL.

A Comissão da Função Pública é formada por cinco Comissários onde dois são indicados pelo Parlamento Nacional e três são indicados pelo Conselho de Ministros (Resolução do Governo n.º. 20/2015, de 19 de maio). Dos cinco um assume o cargo de Presidente da Comissão, indicado pelo Governo.

Neste II Mandato, o Presidente e mais dois Comissários exercem funções a tempo integral sendo dois parcialmente.

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* (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 Timorese 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 Olympics* 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 Sociais na Construção de um Estado Social em Timor-Leste” como Ministra da Solidariedade Social, na ocasião da celebração do 10º. 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.

A Sra. Jacinta Bernardo detém um Mestrado de Ciências em Desenvolvimento e Gestão de Recursos Humanos pela Universidade de Salford, Manchester, Reino Unido. A Sra. Bernardo formou-se pela

Universidade de Monash, em Melbourne, Austrália, com uma licenciatura em Negócios e Comércio, dupla especialização em Gestão de Recursos Humanos e Gestão; e Gestão de Turismo. A Sra. Bernardo tem mais de 10 anos de experiência profissional em agências internacionais de desenvolvimento, como o Banco Mundial, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), Embaixada da Austrália e a Oxfam International. Através destas Agências de Desenvolvimento Internacional, ela adquiriu experiência nas áreas de gestão de projetos, gestão financeira e aprovisionamento, gestão de recursos humanos e administração geral. Atualmente, trabalha na TIMOR GAP como Diretora da Unidade de Serviços Corporativos, cujas principais responsabilidades são gerir e coordenar as atividades de negócio associadas à Gestão de Recursos Humanos, Gestão do Aprovisionamento, Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e Administração Geral. Em 2015, a Sra. Bernardo foi nomeada, pelo Governo de Timor-Leste, Comissária da Comissão da Função Pública para um mandato de 5 anos.



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.

Organograma da CFP

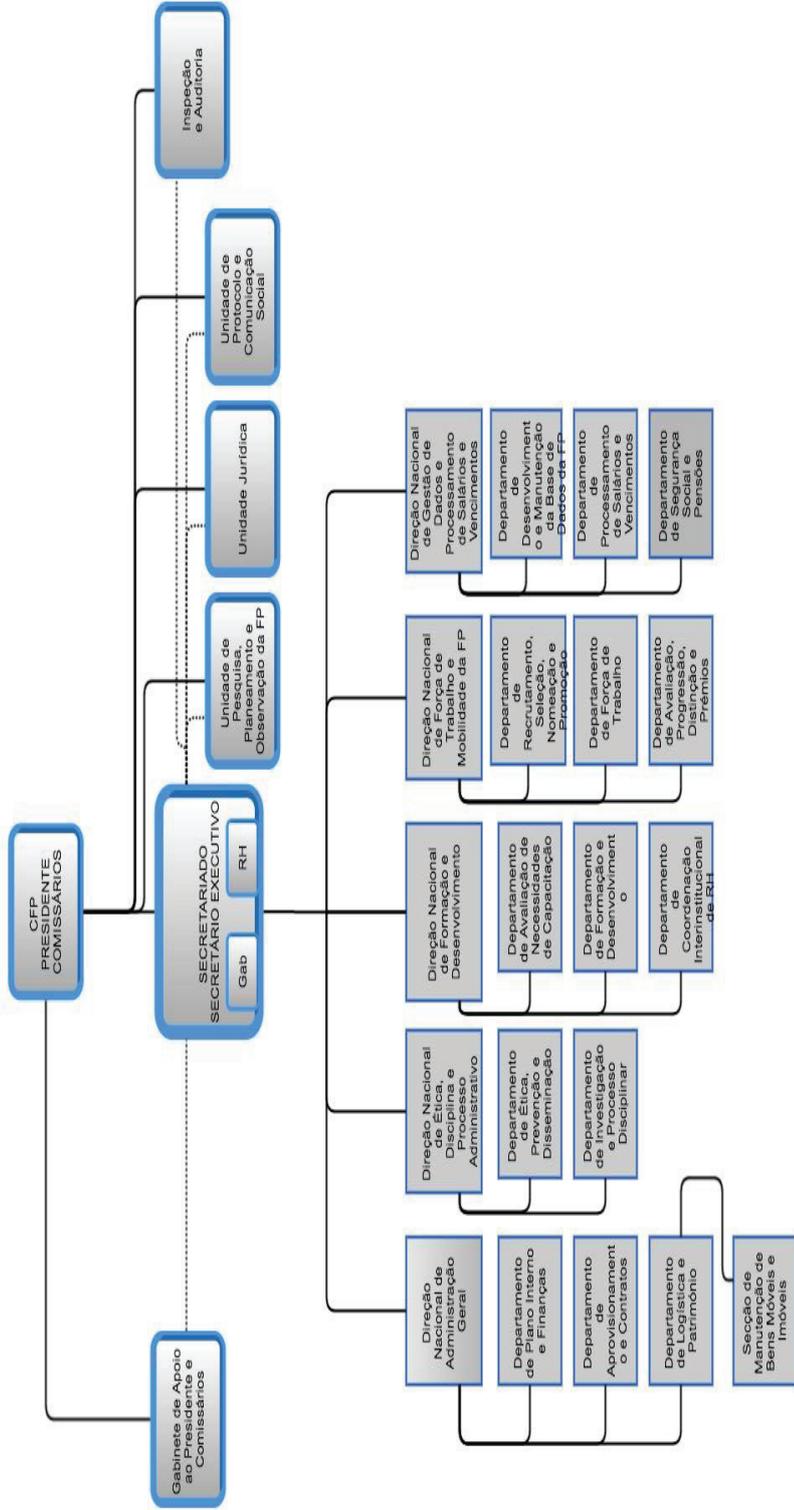


Figura 1: Organograma da CFP

Força do Trabalho da CFP

A CFP é apoiado por um Secretariado o qual executa, implementa as prioridades e os programas definidos durante o ano 2019. A força do trabalho existente é constituída por um total de 201 pessoas distribuída em funcionários permanentes no total 158 (M:65 e H:93) e agentes de Administração de 41 (M:24 e H:17).

O numero dos funcionários permanente subiu em 2019 devido ao destacamento dos 33 (M:7 e H:26) funcionarios oriundos da RTTL, Ep.

Para uma melhor observação, apresenta-se de seguida a distribuição da força de trabalho na CFP de acordo com a categoria, grau e género:

Grau e género														Total	
A		B		C		D		E		F		G			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1	4	9	21	9	14	18	17	22	25	5	8	1	4	65	93
5		30		23		35		47		13		5		158	

Tabela 1: Distribuição dos funcionários permanentes a agentes da Administração

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

Grau e género														Total	
A		B		C		D		E		F		G			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
		-		1	7	3	2	20	8	-		-		22	17
-		-		8		5		28		-		-		41	

Na implementação do Decreto-Lei n.º 25/2016, de 29 de junho, Regime dos Cargos de Direção e Chefia na Administração Pública adquiriu pessoal por *lateral entry* no total de 2 pessoas (M:1 com o salário equiparado a Diretor-Geral e H:1 equiparado a Diretor-Nacional). Para reforçar o trabalho da CFP, foram feitas contratações dos assessores Nacionais 2 (H) e Internacional 1 (H), apoio técnico 3 pessoas (M:2 e H:1), 3 casuais (H:3). Fora das contratações assegurados pela CFP, temos ainda apoio dado pelo parceiro de desenvolvimento-DFAT 3 (H) assessores internacionais e 5 (M:1 e H:4) assessores nacionais.

A criação dos instrumentos legais são como ponto de partida para a uniformização e execução das políticas e prioridades. Tratam-se de fundamentos legais cujos âmbito de aplicação muito diferente. Os quadros legais são caracterizados como as Leis, os Decretos-Lei, Resoluções do Governo e os Decretos do Governo. Ao passo que enquadramento normativos dizem respeito às orientações, decisões que intencionalmente criada para complementar a lei ou o Decreto-Lei aprovada, dado que sua substância ainda se verifica algumas falhas ou incompleto. No que concerne os procedimentos referem se aos Manuais e Roteiros.

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

Enquadramentos Legais		Título
Diploma Legal	Alterações	
Constituição da RDTL, de 20 de maio de 2002	-	Constituição da República Democrática de Timor-Leste
Lei n.º. 8/2004, de 16 de junho	Lei n.º. 5/2009, de 15 de julho (Primeira alteração)	Aprova o Estatuto da Função Pública
Lei n.º.7/2009, de 15 de julho	-	Criação da Comissão da Função Pública
Decreto-Lei n.º. 14/2008, de 7 de maio	Decreto-Lei n.º.18/2009, de 18 de abril (Primeira Alteração); Decreto-Lei n.º.19/2011, de 8 de junho (Segunda Alteração).	Regime da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública
Decreto-Lei n.º. 27/2008, de 11 de agosto	Decreto-Lei n.º.20/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração)	Regime das Carreiras e dos Cargos de Direção e Chefia da Administração Pública
Decreto-Lei n.º. 32/2008, de 27 de agosto	-	Procedimento Administrativo
Decreto-Lei n.º. 34/2008, de 27 de agosto	Decreto-Lei n.º. 22/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração); Decreto-Lei n.º.44/2011, de 21 de setembro (Segunda Alteração)	Regime dos Concursos, Recrutamento, Seleção e Promoção do Pessoal para a Administração Pública
Decreto-Lei n.º. 40/2008, de 29 de outubro	Decreto-Lei n.º. 21/2011, de 8 de junho (Primeira Alteração)	Regime das Licenças e das Faltas dos Trabalhadores da Administração Pública
Decreto-Lei n.º. 12/2009, de 18 de fevereiro	-	Regime de Capacitação dos Recursos Humanos da Função Pública
Decreto-Lei n.º. 20/2010, de 1 de dezembro	-	Regime dos Suplementos Remuneratórios da Administração Pública
Lei n.º. 6/2012, de 29 de fevereiro	-	Regime Transitório da Segurança Social na Velhice, Invalidez e Morte para os Trabalhadores do Estado
Lei n.º. 12/2016, de 14 de novembro	-	Lei de criação do Regime Contributivo de Segurança Social
Decreto-Lei n.º. 23/2012, de 24 de maio	-	Regulamenta o Regime Transitório de Segurança Social na Velhice, Invalidez e Morte para os Trabalhadores do Estado
Decreto-Lei n.º. 38/2012, de 1 de agosto	-	Regime da Formação e Desenvolvimento da Função Pública
Decreto-Lei n.º. 41/2016,	-	Distinções e Prémios na Função Pública

de 16 de dezembro		
Decreto-Lei n.º 23/2016, de 29 de junho	-	Estatuto da Carreira Diplomática
Decreto-Lei n.º 24/2016, de 29 de junho	-	Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 27/2008, de 11 de agosto (Regime Geral das Carreiras da Administração Pública)
Decreto-Lei n.º 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.º 27, de 2016 de 29 de Junho		Pessoal de Apoio ao Gabinete dos membros do Governo
Decreto-Lei n.º. 1/2018, de 24 de janeiro	-	Regime da Promoção de Pessoal da Função Pública
Decreto do Governo n.º. 3/2017, de 15 de fevereiro	-	Subsídio Extraordinário de Irredutibilidade Remuneratória
Decisão n.º. 2190/2016/CFP	1ª alteração, n.º.145/2010, que aprova 2ª alteração, n.º.440/2012, que aprovou a 3ª. Alteração, n.º. 545/2012, que aprovou a 4ª. Alteração e n.º.1331/2015, que aprovou a 5ª. Alteração.	6ª. Alteração ao Regulamento Interno da CFP
Decreto-Lei n.º. 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 n.º. 9/2018, 9 de abril	1ª. alteração - ao Decreto-Lei n.º. 3/2016, de 16 de março,	Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades Municipais e do Grupo Técnico Interministerial para a Descentralização Administrativa
Decreto-Lei n.º. 8 /2018 de 9 de Abril	Revoga o Decreto-Lei n.º. 37/2016, de 7 de Setembro	Regime Transitório de Provisão dos Cargos de Direção e Chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais Durante a Fase da Desconcentração Administrativa
Orientação n.º. 5/2011, de 15 de novembro	-	Participação de funcionários públicos e agentes da Administração Pública em atividades políticas e partidárias
Orientação n.º. 8/2016, de 25 de abril	1ª alteração da orientação do n.º. 6/2013	Processo de seleção por mérito para cargos de Direção e Chefia na Administração Pública
Orientação n.º. 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 n.º. 10/CFP/2017	-	Sobre as Competências Funcionais dos Gestores de Recursos Humanos
Orientação n.º. 11/CFP/2017	-	Sobre as Regras e Condições para a Constituição e Composição do Painel de Júri no Processo de Recrutamento, Seleção de Pessoal e Promoção no Âmbito da Administração Pública
Orientação n.º. 12/2017, de 9 de agosto	-	Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública

Orientação n.º 13/CFP/2017	-	Sobre as Regras e Condições para a Posse na Função Pública
Orientação n.º 14/2017, de 20 de novembro	-	Define o Prosseguimento das Operações de Recrutamento e Promoção nas Carreiras dos Profissionais da Saúde, como Determinado pela Orientação n.º 9/2016, de 18 de Novembro
Orientação n.º 15/2017, de 20 de novembro		Promoção e Execução Regular da Marcha da Função Pública pelas instituições da Administração Pública
Orientação n.º 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 <i>Payroll</i> do Ministério do Plano e Finanças
Orientação n.º 17/2018		atualizar as regras que definem os limites para o exercício de atividades políticas pelos funcionários públicos e agentes da Administração Pública
Orientação n.º 18/CFP/2018,	Alteração da Orientação n.º 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 n.º 19/CFP/2018		Os procedimentos de requerimento de licenças sem vencimentos, com vencimentos e licença especial na Administração Pública. Legislação proposta e aprovada pelo Conselho de Ministros em 5 de março
Orientação n.º 20/2017, de 20 de novembro		Critérios de desempate na promoção de pessoal da Função Pública
Resolução do Governo n.º 22/2015, de 15/7/2016		Dia Nacional da FP
Resolução do Governo n.º 37/2016, de 19 de outubro		Traje Nacional da FP
Resolução do Governo n.º 22/2106, de 14 de julho		Marcha da FP
Diploma Ministerial n.º 3/16		O procedimento Pagamento de pessoal da FP
Decisão da CFP 1508		Livre de Tabaco, álcool
Decisão 2058		Padroeiro da FP
Decisão da CFP n.º 1551/2015		Caderneta dos funcionários públicos
Decisão n.º 594/2012/CFP		Aprovar a lista das localidades das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas feitas em 2012
Despacho da CFP n.º 5234/2018/PCFP		Nomeação do Grupo de Trabalho 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 a sua operacionalização e nas realizações das atividades a CFP emitiu uma série de manuais que descrevem e explicam detalhadamente de forma a ajudar agilizar os serviços. Abaixo são os referidos Manuais:

1. Manual Operacional sobre a Distinções e Prêmios na Função Pública – esta sofreu já a segunda edição;
2. Manual sobre Atos Administrativos na CFP;
3. Manual “Não ao Assédio Sexual 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

Visão 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 Função Pública.

V A L O R E S



Figura 2: Missão, Visão e Valores da Função Pública

Rumo à Reforma da Administração Pública

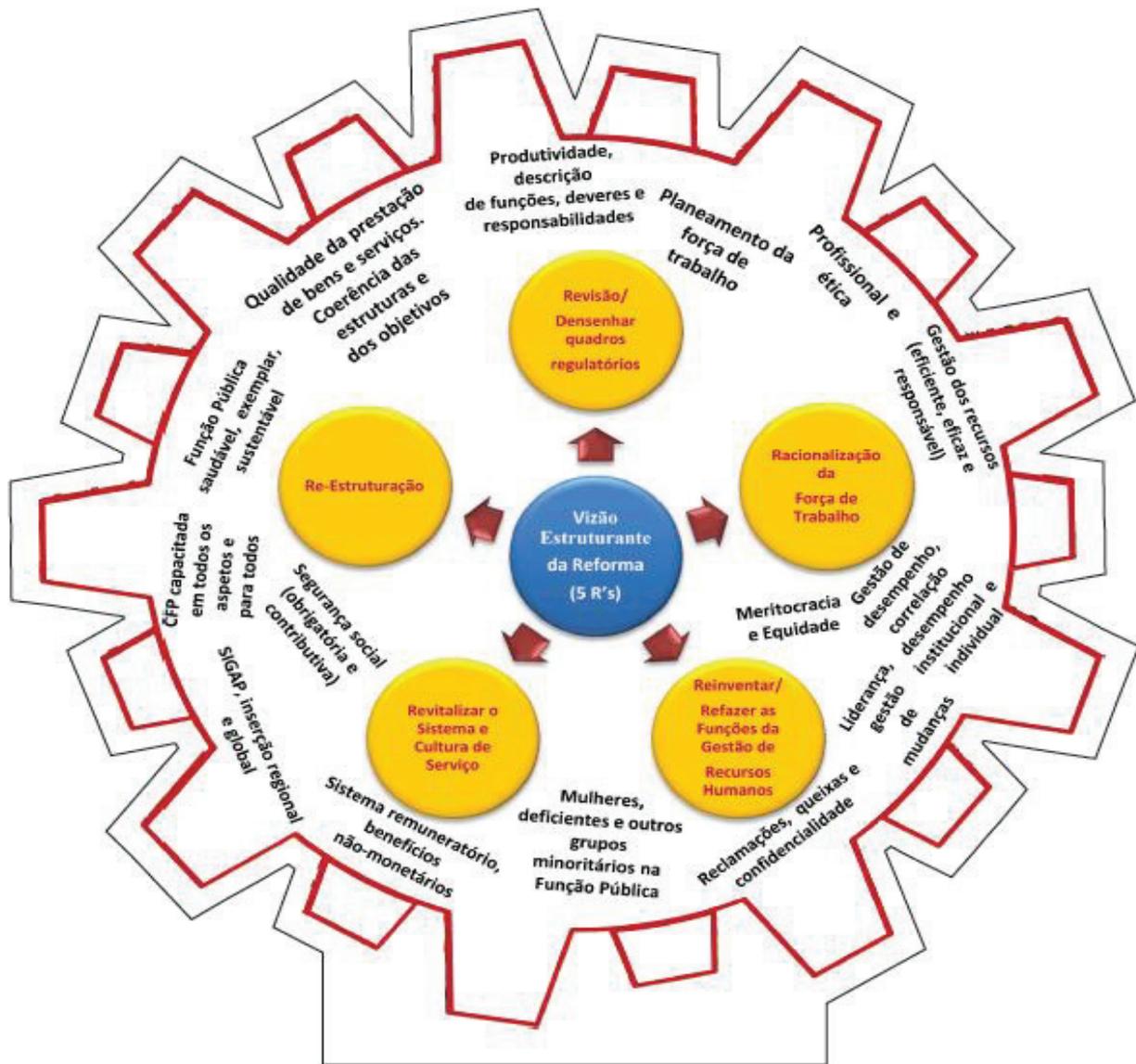


Figura 3: 5R's e 15 Objetivos

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.



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: Princípios e finalidades da Reforma

A CFP embarcou com uma série de Reformas na Função Pública desde o início do seu Mandato de 2015. As referidas reformas são orientadas por três princípios fundamentais como descrita no diagrama 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 Governança, pressão da evolução social, caracterizada 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 tem por objetivo, principalmente, 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 n.º.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 n.º.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, deliberações 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 sob a tutela 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 de legalidade de S. Ex.^a. o Primeiro-Ministro da RDTL como Chefe da Administração Pública, regularmente a CFP reúne-se com S. Ex.^a o Primeiro-Ministro para atualização dos assuntos em destaque e atender as orientações.

No ano transato, a CFP reuniu-se extraordinariamente por 11 (dez vezes) e 5 (cinco 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 decididos recursos disciplinares, apreciação das orientações, procedimentos, Interligação do Sistema do SIGAP CFP com o GRP-FMIS do MF, promoção dos funcionários do Regime Geral na Função Pública, de relatórios, propostas de deliberações da CFP, processo de aprovisionamento e acompanhamento à manutenção e reparação do edifício da CFP, o desenho do novo edifício do recrutamento eletrónico, propostas de concursos, de mobilidades de Força de Trabalho, plano de Força de Trabalho, PAA e Orçamento, Mapeamento dos funcionários portadores de deficiência na Administração Pública, Preparação do Seminário Nacional, de alteração para o Decreto-Lei da Avaliação do Desempenho, Decreto-Lei do

Planeamento da Força de Trabalho na Função Pública e apreciação das atas das reuniões realizadas.

No quadro abaixo detalha sobre os assuntos discutidos e as decisões tomadas durante as referidas reuniões:

Reunião Extraordinária	Reunião Ordinária	Data	Decisão
	52. ^a (22) Reunião Ordinária – II Mandato	28 de março de 2019	Apreciação ao Relatório Anual de Atividades da CFP
	53. ^a (23) Reunião Ordinária – II Mandato	17 de junho de 2019	Apreciação a proposta do Decreto-Lei do Regime do Planeamento da Força de Trabalho da Administração Pública
	54. ^a (24) Reunião Ordinária – II Mandato	13 de agosto de 2019	Apreciação à Orientação sobre procedimentos e requerimentos dos benefícios sociais
	55. ^a (25) Reunião Ordinária – II Mandato	4 de outubro de 2019	Deferiu 5 recursos disciplinares e administrativos (1 defere parcialmente reduzir a pena para inatividade de dois anos) e indeferiu 5 recursos disciplinares e administrativos.
	56. ^a (26) Reunião Ordinária – II Mandato	23 de dezembro de 2019	Indefere 1 recurso administrativo e 1 disciplinar, Deferiu 1 recurso administrativo; apreciação da proposta de Orientação sobre Regras Interpretativas para os efeitos da Avaliação de Desempenho
80.^a Reunião Extraordinária – (38.^a II Mandato)		31 de janeiro de 2019	Apreciou o módulo de formação aos investigadores dos processos disciplinares; Suspendeu 1 e deferiu 2 recursos disciplinares e indeferiu 1 recurso administrativos
81.^a Reunião Extraordinária – (39.^a II Mandato)		15 de fevereiro de 2019	Aprovou o regulamento do GGPRH(GJPRU) Grupo Gestor de Profissionais de Recursos Humanos;

		Apreciação da proposta de Decreto-Lei do Regime do Planeamento da Força de Trabalho da Administração Pública; Indeferiu 2 recursos disciplinares;
82.^a Reunião Extraordinária – (40.^a II Mandato)	4 de abril de 2019	Apreciou a alteração da Deliberação 67/2018; aprovou Orientação sobre as regras adicionais à promoção; Indeferiu 6 recursos disciplinares;
83.^a Reunião Extraordinária – (41.^a II Mandato)	26 de abril de 2019	Aprovou o Relatório Anual de Atividades da CFP e apreciou deliberação sobre a definição das áreas remotas
84.^a Reunião Extraordinária – (42.^a II Mandato)	10 de maio de 2019	Suspendeu 1; Indeferiu 1 e Deferiu 1 recursos disciplinares
85.^a – Reunião Extraordinária – (43.^a II Mandato)	24 de maio de 2019	Apreciação preliminar da Orientação sobre os procedimentos para a submissão de requerimentos da Segurança Social; Suspendeu 1, Indeferiu 1 e Deferiu parcialmente recurso disciplinar e reduziu a pena de inatividade por 1 ano para Suspensão por 90 dias.
86.^a Reunião Extraordinária - (44.^a II Mandato)	24 de junho de 2019	Suspendeu a decisão em 1; Indeferiu 1 recurso disciplinar
87.^a Reunião Extraordinária (45.^a II Mandato)	1 de julho 2019	Apreciação e aprovação da Deliberação sobre questões relativas à promoção de pessoal
88.^a Reunião Extraordinária (46.^a II Mandato)	9 de setembro de 2019	Atualização sobre o processo de promoção no Regime Geral das Carreiras e sobre o recrutamento de Profissionais Seniores;
	11 de setembro de 2019	
	12 de setembro de 2019	Continuação da 88.a Reunião Extraordinária
	13 de setembro	

de 2019		
89.^a Reunião Extraordinária (47.^a II Mandato)	24 de outubro de 2019	Analisou e apreciou os recursos contra o processo centralizado de promoção de pessoal do Regime Geral da Função Pública – Indeferiu 75 recursos dos 685 requerentes; Deferiu 30 recursos.
90.^a Reunião Extraordinária (48.^a II Mandato)	27 de novembro de 2019	A reunião centrou-se nas alterações à proposta do Regime do Planeamento e Gestão da força de trabalho da Administração Pública.
	2 de dezembro de 2019	Continuação de 90.a Reunião Extraordinária - Suspendeu 1 e Indeferiu 2 recursos disciplinares

Tabela 3: Reuniões da CFP

Deslocações ao Município e ao Estrangeiro

Durante o ano de 2019, a CFP executou várias atividades no âmbito de disseminação, esclarecimentos dos assuntos ligados às legislações da Função Pública incluindo atualização das políticas, prioridades e orientações recém-aprovadas e publicadas, no que que concerne a Gestão de Recursos Humanos no setor público. Continuou a realizar o programa de JPRU nos Municípios e alargou a atividade de disseminação até ao nível dos Postos Administrativos.

A CFP também integrou na atividade de socialização de informação organizada pelo Ministério da Justiça, no âmbito da Comemoração do Dia Nacional da Função Pública.

Para além dos assuntos acima mencionados, a CFP também promoveu atividades no âmbito da comemoração do Dia Nacional da Função Pública, destacando-se a atividade denominada Jornada “*La’o tuir ain-fatin Saudoso SAHE no Saudoso Nicolau Lobato*”.

Estas tem como objetivo elevar o sentimento de nacionalismo e patriotismo através do conhecimento e experiências obtidas durante a Jornada sobre a história da resistência Timorense no passado.

O quadro seguinte demonstra as referidas deslocações, os programas realizados incluindo temas discutidas nos referidos encontros:

Viagens	Mês/Data	Comissão	Atividade
Município Ermera - Bobonaro	21-24 de janeiro	Comissário António Freitas	V Conferência Municipal “Feto Nia Asaun Determina Dezenvolvimentu Inkluzivu no Sustentavel”.
RAEOA	17-19 de março	Comissário José Telo Soares Cristovão	Viagem ba RAEOA - diseminasaun proposta forsa traballu, koalía mos kona-ba jestaun rekrusus umanus iha RAEOA no vizita mos ba sistema SIGAP RAEOA nebe iha problema asesu
Same	15 de abril	Comissário José	Seleção de documentos no recrutamento para a vaga do Administrador d Município de Manufahi
Ermera	2 de maio	Comissária Mícato	3ª Comemoração do pessoal dos serviços prisionais
Same	3 de junho	Comissário José	Prova escrita para a vaga do Administrador do Município de Manufahi
Ermera	14 de junho	Comissário António	Visita à Prisão de Gleno no âmbito da Comemoração do Dia Nacional da Função Pública
Turiscari	2- 5 de julho	Presidente da CFP	Jornada La’o Tuir Ain Fatin
Batugade , Tunubibi	4-5 de julho	Comissário António	Visita surpresa aos serviços de Alfândega
RAEOA	10-12 de julho	Presidente da CFP	Encontro com o Presidente da Autoridade RAEOA a fim de entregar a lista dos candidatos à promoção
Jakarta - Indonesia	20 – 24 de julho	Comissário José	Assinatura do Memorando de Entendimento entre a CFP e YPIA
Baucau	30-31 de julho	Presidente da CFP	Orador no Workshop “ Funsionalismu Públiku”
Baucau	2 de setembro	Comissário António Freitas	Ceremónia abertura do Programa Nacional de Desporto
Ermera	4 de setembro	Presidente da CFP	Orador ino workshop - Funsionalizmu Funsau Públika”
Ermera	6 de setembro	Presidente da CFP	Orador na formação sobre boa governasaun nebe organiza husi PN (Formador conceito de boa governacao ao Gabinete de Estudos no Estágio Jurídico do Parlamento Nacional
Covalima	25 de setembro	Presidente da CFP	Orador na reunião de GGPRH (GJPRU) sob o tema geral “Oinsa Prosperidade Vida Funsionáriu Públiku Iha Kontekstu Administrasaun Públika Munisipiu

	Singapura	13 – 26 de outubro	Comissário António	Covalima”. Participar no Seminário
Baucau		29 de outubro	Comissário José Telo	Orador na reunião de GGPRH (GJPRU) sob o tema geral “Mobilidade funcionáriu públuku hodi hasa” e qualidade no kuantidade tuir abilidade no profisionalismu iha atendimentu públuku”
Manatuto e Postos Administrativos Bariki, Natarbora		7-8 de novembro	Comissário António	Disseminação de Leis e Decretos-Lei
Mindelo, Turiscai		7-9 de novembro	Presidente da CFP	Ceremónia de Inauguração da Capela de Nossa Senhora de Mindelo e Visita p lugar onde o Saudoso Nicolau Lobato foi morto
Liquiça		14 de novembro	Comissário José Telo	Disseminação de Leis e Decretos-Lei ligadas ao Regime Geral e Especial e assuntos ligados à gestão de recursos humanos.
Lautem		17-19 de novembro		Disseminação Leis e Decretos-Lei recém aprovadas e assuntos ligados à gestão de recursos humanos.
Viqueque		2-4 de dezembro		Investigação
RAEOA		3 – 6 de dezembro	Comissário António	Disseminação Leis e Decretos-Lei recém aprovadas e assuntos ligados à gestão de recursos humanos.
Mota-Ain, Salele		8-13 de dezembro		Estudo comparativo
	Jacarta-Indonésia	14-22 de dezembro	Comissária Mícato e Comissário José Telo	
Atauro		19-21	Comissário António Freitas	Disseminação Leis e Decretos-Lei recém aprovadas e assuntos ligados à gestão de recursos humanos.

Tabela 4 Deslocações efetuadas dentro e fora do país:

PARTE II

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

PRIORIDADES APROVADAS E CONCRETIZADAS DURANTE O II MANDATO (2015 – 2019)

1. Livre de Tabaco, Álcool e Palavras de Baixo 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

É uma prioridade implementada gradualmente. Observa-se através das cerimónias de tomadas de posse, reuniões de GGPRH (JPRU), programa de disseminação nalgumas instituições do Estado e oito Postos Administrativos presenciadas pela CFP em 2019. A Marcha também foi escolhida como canção obrigatória no concurso coral aquando da 5^a celebração do Dia Nacional da Função Pública.

9. Caderneta dos Funcionários Públicos

Foi definida como uma das prioridades da CFP do II Mandato. Dada a continuidade desta prioridade, no ano transato, a CFP identificou no total 2194 (M:612 e H:1573) funcionários com a idade já para a reforma. Neste contexto, face à limitação de verba, a CFP conseguiu apenas imprimir 1000 cadernetas (M:402 e H:598).

A tabela seguinte demonstra a distribuição de cadernetas de acordo com a instituição e género:

Instituição	Género		Total
	Mulher	Homem	
MAP	0	12	12
MJ	14	5	19
MAE	23	8	31
MDI	1	31	32
PM	1	1	2
IGE	0	1	1
MCIA	0	3	3
ME	293	434	727
MECAE/SEAP	1	1	2
MF	0	11	11
MOPTC	35	9	44
MS	27	63	90
MSS	0	1	1
MTAC	1	2	3
PN	1	2	3
PCM	1	5	6
PR	1	2	3
PGR	0	1	1
SEFOPE	0	2	2
SEII	2	0	2
UNTL	0	2	2
Total	401	596	997

Tabela 5: distribuição de cadernetas de acordo com a instituição e género

Nota-se com o número no total apenas 997 e não completou 1000 porque 1 foi duplicada e 2 outras com defeitos

10. Traje da Função Pública

A política de instituição do Traje da Função Pública vem desde o ano de 2016 mas, infelizmente, desde então esta política nunca foi implementada. Foram feitas algumas aproximações com os Governos anteriores, mas não teve resultado devido à situação política do país, limitações de orçamento e também atenção às prioridades mais urgentes. A CFP juntamente com entidades relevantes das Instituições do Estado conseguiu dar algum avanço em termos de calculação do custo para ao referido Traje da Função Pública, começando com os funcionários do Regime Geral.

A seguir são as tabelas que demonstram os cálculos do custo citado anteriormente e também a distribuição da percentagem do custo a ser assumido por parte do funcionário e do Estado, em função das categorias/posições e cargos de Direção e Chefia existentes.

Custo para o Regime Geral	Feminino	Masculino
	\$ 220	\$250
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%

Tabela 6: Custo cobrado para a Traje da Função Pública

PRIORIDADES APROVADAS E EM IMPLEMENTAÇÃO (2015-2018)

Revisão / Redação dos Quadros Regulatórios da Função Pública

No ano transato, a CFP a partir das dificuldades encontradas nas implementações dos Regulamentos, normas e procedimentos legais na Função Pública, efetuou algumas revisões dos Decretos-Lei existentes, como o Regime da Avaliação do Desempenho e Regime de Promoção. Entretanto foram feitas algumas revisões e as propostas foram já submetidos ao Conselho de Ministros para a sua aprovação.

No âmbito da redação dos novos quadros legais, a CFP elaborou duas propostas nomeadamente um Decreto-lei (Planeamento da Força de Trabalho na Função Pública) e um Decreto do Governo (o Regulamento do serviço de Auditoria e Inspeção Interna da Administração Pública). As propostas foram entregues já ao Conselho de Ministros e aguardam a discussão para a sua aprovação.

O trabalho de revisão e redação dos quadros regulatórios da Função Pública tem como objetivo alinhar as disposições legais às prioridades determinadas pelo Governo, pelo Plano Estratégico da CFP e ao mesmo implementá-los de acordo com a realidade (situação da Função Pública Timorense).

Reunião Interministeriais e de Cortesia

A Comissão da Função Pública tem realizado reuniões com as entidades de várias camadas, não apenas a nível político assim como a nível técnico. No ano a que se refere o relatório, a CFP efetuou uma série de reuniões com o Chefe do VIII Governo e reuniu-se uma vez com o Presidente da República de Timor-Leste e outras instituições do Estado.

As reuniões realizadas tinham como objetivo informar e atualizar as políticas implementadas e novos procedimentos relativos à gestão de recursos humanos.

Informa-se ainda que a CFP em 2019 intensificou reuniões com os técnicos da ADN, Obras Públicas com intuito de consultar, trocar ideias técnicas e ouvir aconselhamentos relativas à manutenção e construção do futuro edifício para recrutamento eletrónico da CFP.

A tabela adiante detalha a frequência das reuniões em que a Comissão efetuou com as entidades tanto do governo bem como entidades privadas.

Instituição/Entidade	Número de reunião efetuada	Assunto
Primeiro-Ministro	5	Relatar os serviços da CFP, sobretudo políticas e prioridades implementadas e que estão em curso, ouvir orientação de S.Exa. ligadas a gestão de recursos humanos na Função Pública; Apresentar convites para marcar presença na abertura da comemoração do Dia Nacional da FP
Presidente da República	1	Apresentar o convite a S.E solicitando a disponibilidade para dirigir a mensagem a pessoas portadores de deficiência
Chefe da Casa Civil	1	Apresentar o parecer relativo a proposta da Lei Orgânica apresentado pelo MAE
MRLAP	3	Reforma da Administração Pública; Inovação da Administração Pública
SECOMS	1	Transferência dos funcionários da ex. RTTL E.P.
EDTL	1	Esclarecer sobre implementação da política de promoção geral e outras preocupações ligada a gestão de recursos humanos
CSTL	2	Funcionários contratados do MEJD
ADN e MOP	5	Âmbito de avaliação dos documentos e ToR do edifício adicional e discutir sobre BoQ
Companhia Carya Timur, MOP, ADN	2	sobre edifício da CFP e termo de entrega final de obra (PHO).
CAC, PDHJ, IGE,	8	Regras de controlo sobre o uso do

PNTL e também a Direção Nacional do Património Estado do MF		património do Estado. No final do ano de 2019, a equipa reuniu-se para definir o plano para 2020
ADN, MOP e Companhia De Oliveira	3	Apresentar o desenho do edifício adicional da CFP
Companhia De Oliveira	2	Apresentar “ <i>detailed engineering design</i> ”
MAE e MS	2	Diferenças de propostas apresentadas pelas ambas instituições sobre a nomeação dos Cargos de Direção e Chefia
ANATL	2	Situação dos funcionários que atualmente se encontram em licenças sem vencimento; Partilhar experiências no contexto de preparação para as mudanças do estatuto
MS	1	Sobre a proposta de nomeação em substituição dos cargos de Direção e Chefia, junta médica e serviços dos centros da saúde
UNTL	1	Falar sobre as propostas de recrutamento dos docentes e outros assuntos ligados com UNTL
Conselho de Imprensa	1	Solicitar a transferência dos funcionários da ex. RTTL, E.P. e situação dos funcionários contratados no próprio CI
CHEGA	1	Pedido de transferência dos funcionários da ex. RTTL, E.P. para CHEGA I.P.
Companhia Carya Timur	2	Continuação da construção, completar a retenção do anterior e entrega PHO; sobre edifício da CFP ligando ao telhado, cobertura <i>membrana impermeável</i> e pagamento final a companhia;
PCIC	1	Assuntos disciplinares
MEESCC, UNTL	1	Estatuto dos docentes
INSS	1	Sobre a implementação do Regime Contributivo da Segurança Social
MAP	1	Mobilização dos funcionários públicos

		dos municípios no exame de promoção geral
MEJD	1	Reunião sobre mudança para os cargos de Direção e Chefia e informação sobre a mobilização dos funcionários no âmbito do teste de promoção geral.
IGE, CAC, e PDHJ	6	Regras de controlo sobre uso do património do Estado; renovação do conteúdo do MoU; entrega do relatório de monitorização e fiscalização relativas ao movimento do veículo do estado; planeamento de trabalho de 2020 e formação a equipa conjunta para inspeção e visita de surpresa para as instituições do estado
ANATL, IP	1	Gestão de recursos humanos
ADN	1	Sobre o edifício adicional da CFP;
UN Women e JU,s	5	Efetuar ajustamento ao conteúdo do poster sobre assédio sexual, extensão de cooperação com CFP, formação e liderança transformativo e disseminação; assuntos igualdade género e mulher na Função Pública, definição da data do lançamento do ChatBot sobre Manual zero tolerância ao assédio sexual na Função Pública
um encontro da CFP com diretor-executivo da HNGV	2	Sobre propostas de recrutamento aos profissionais de saúde do HNGV e outros assuntos ligando com o ministério da saúde sobre o recrutamento para 320 bolseiros

Tabela 7: Reuniões com as instituições do Estado e com as entidades relevantes

- **Reunião do grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (GPRH)**

Sendo considerado como meio para partilhar e atualizar informações relacionados com a gestão de recursos humanos de cada instituição e da sua relevância, a CFP mantém esta prioridade no seu PAA da CFP 2019 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

Para reforçar a existência deste grupo, a CFP em 2019 aprovou um regulamento para assegurar o seu funcionamento. Também foi deste ano que se efetuou a eleição para nova estrutura do JPRU para o período de 2019-2021.

É de informar que, dentro do Grupo existe um Comité executivo que tem como função definir e desenvolver atividades e o seu respetivo calendário da implementação. O Comité é composto por 11 instituições do Estado nomeadamente: CFP, CAC, PDHJ, SAMES, CNE, MF, AIFAESA, UNTL, MAE, MSSI, MTAC. Durante o ano, o Comité reuniu-se ordinariamente 9 vezes.

Das reuniões realizadas e com base nos planos aprovados, o JPRU durante o ano efetuou 4 encontros regulares a nível nacional e 5 nos municípios. Os responsáveis para realização dos encontros foram feitas de forma rotativamente e cada responsável tem o direito a definir um tema de acordo com os problemas, dificuldades e situações enfrentadas pela sua instituição.

No final de cada encontro tanto a nível nacional quanto municipal, o Grupo elege 2 membros para serem ponto de ligação da sua instituição com o próprio JPRU.

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

Em termos de parcerias, a CFP tem feito vários acordos com diversas entidades e como seguimento deste atos, em 2019 realizou-se ação de formação aos técnicos investigadores do Secretariado da CFP, dada pelos investigadores da Procuradoria Geral da República (PGR)

Informa-se aqui que esta ação de formação foi realizada sob o acordo celebrado entre a CFP e PGR em agosto de 2018.

A CFP na realização das políticas e prioridades nunca atuou isoladamente, e tem recebido apoio pelo Governo Australiano/DFAT em termos de recursos humanos e ainda outras facilidades. Em 2019, a CFP realizou um seminário sob a temática “Ema ho defisiénsia iha Funsauun Públika” e atividade de levantamento de dados acerca deste assunto.

Ainda a nível de parcerias, a Comissão, enquanto Membro Consultivo Nacional representada pela Secretária Executiva, participou sempre nas reuniões e disseminação nos municípios organizados pelo CEPAD. Trata-se de uma iniciativa que visa sensibilizar os funcionários públicos e comunidade em geral para a questão da Boa Governação.

Em 2019, a CFP iniciou reuniões com as embaixadas da Indonésia, Portugal e do Brasil.

A reunião com os representantes da embaixada da Indonésia foi essencialmente para coordenar e trocar informações relativas aos funcionários bolsheiros que se encontram estudar neste momento na Indonésia.

Nas reuniões com a embaixadas de Portugal e Brasil as intenções foram centradas na possibilidade da providenciar apoio no âmbito de elevar e capacitar o conhecimento da língua portuguesa e outras áreas importantes.

Equipa Conjunta-QUADRILATERAL (CAC, PDHJ, KFP, IGE) inclui Património Estado-MF, PNTL

Com base no memorando de entendimento celebrado no ano de 2015, a CFP, CAC, PDHJ e IGE colaboram no intuito de prevenir e combater a corrupção, promover a Boa Governação e proteger os direitos humanos. Como seguimento deste compromisso, a equipa QUADRILATERAL em 2019 decidiu alargar a composição da equipa, integrando também a DNPE-MF e a PNTL, para atuarem em conjunto na realização de visitas surpresas e inspeção às instituições do Estado.

O objetivo da realização desta atividade é para assegurar que as instituições do Estado exerçam as suas funções com responsabilidade, transparência, eficácia e profissionalismo, de acordo com as leis e procedimentos em vigor. Por outro lado, visa encorajar e orientar as instituições públicas para não serem conduzidas a prática de corrupção na Administração Pública.

É de informar ainda que a equipa quadrilateral efetuou a renovação ao referido memorando de entendimento em novembro de 2019.



Figura 6: Renovação do MoU- Quadrilateral

Durante o ano de 2019, a equipa conjunta efetuou 8 visitas às instituições do Estado, a nível nacional e municipal. A tabela seguinte detalha as visitas efetuadas, problemas identificados, soluções e recomendações apresentadas:

Local	Problemas	Soluções	Recomendações
Serviço de Alfândega, DNTT, Imigração, Quarentena	Existem 2 máquinas de Raio X: a do exterior não estava em funcionamento (avariado); inspeção feita manualmente quer na Alfândega e também na Quarentena	Necessita da revisão dos contratos estabelecidos com companhia Smitih detection Singapura e Governo	Manutenção, reparação e aquisição de novas máquinas; construir espaço apropriado no exterior para máquina Raio X; manutenção alojamentos para os funcionários destacados na fronteira
	Falta de operadores especializados para máquina de Raio X (apenas 2 pessoas)	Plano de formação e recrutamento dos operadores da máquina	
	Ausência de regras de controlo do horário da entradas e saídas dos passageiros na fronteira	Definir novas políticas e aplicar regras existentes	
	Não aplicação de taxa da passagem das viaturas na fronteira timorense enquanto que na fronteira Indonésia cobra-se \$40,00		
	Funcionários de alfândegas, quarentena e imigração com alojamento sem condições e exigências de subsídios de destacamento	Estabelecido e definido no Estatuto da Função Pública	
	Sistema de identificação da identidade dos passageiros não está em funcionamento	Definir o plano para reabilitação das infraestruturas	
	Falta de manutenção das casas de banho e insuficiência de facilidades sanitárias		
DNTT	Ausência de aplicação de regras para entrada e saídas de novas viaturas e motorizadas		
	Licenças para movimentação das viaturas com o prazo de 7 dias e renovável para o mesmo período mediante autorização prévia.	DNTT necessita de estipular limite/prazo de movimentação das viaturas	
Fronteira Batugade	Atraso do pagamento de subsídios de refeição e alojamento	Plano de ajustamento a Lei existente	

Fronteira Tunu-Bibi Maliana	Atribuição de verba para o alojamento inferior ao custo de vida na fronteira	
	Falta de informação sobre a implementação da política de promoção geral na Função Pública	Recursos Humanos elabora o plano de disseminação
	Rede de internet não está em bom funcionamento e dificulta o serviço de imigração	Coordenar com o MTC para manutenção da rede
	Ausência do posto de trabalho para os funcionários da Alfândega	Plano de construção de um posto de trabalho definitivo e não de vigilância
	Feito apresentação da proposta do BoQ para o Ministério relevante porém não houve resposta até presente data	
	Inexistência do sistema de inspeção da entrada e saída dos bens (inspeção feita manualmente)	
	Foi detetada a falsificação dos documentos nos serviços de alfândega e não aplicação de taxas mesmo que exista o sistema <i>Asycuda world</i> instalada Quanto a instalação, alojamento, subsídios, informação e formação – os funcionários destacados no Posto Tunu Bibi enfrentam os mesmos problemas dos da Fronteira de Batugade	
DNTT Caicoli	Falta de funcionários com categoria de Técnicos Profissionais e Superiores	
	Falta de disseminação de informação sobre Regras de promoção, Segurança Social	
	Necessita de intensificar o trabalho da inspeção ao serviço do DNTT	
	Questiona sobre a diferença das decisões tomadas pela CFP e Tribunal	Compete a CFP atos administrativos enquanto Tribunal questões penais-crimes
	Inexistência do horário fixo para atendimento ao público	
	Falta de recursos humanos (técnicos especializados no TIC)	Plano de nova contratação/recrutamento
	Desconfia que existe envolvimento dos funcionários da DNTT nos atos ilícitos (Broker)	Estabelecer o mecanismo de controlo mais efetivo de forma a prevenir e minimizar os atos incorretos
DNTT Comoro	Inexistência de regras para assegurar o trabalho da DNTT a nível e municípios aquando realização do <i>auto-stop</i>	
	Existe desequilíbrio entre o volume de trabalho - 250 pessoas por dia (atendimento ao público no serviço de inspeção) e número da força de trabalho (apenas existe 11 pessoas)	
	Ausência da publicação sobre cobrança das taxas Alguns funcionários desempenharam funções de chefias sem Despacho legal da	

CFP		
SEFOPE	Não existe SOP como guião para o recrutamento e seleção dos trabalhadores para vagas do trabalho na Austrália e outros países	Criar e introduzir o SOP para o processo de seleção dos candidatos
	Não existe um sistema de comunicação efetivo e transparente para transmitir informações aos candidatos	Publicação de informação através da media e meios de comunicação existentes
	Existem lacunas e fraquezas no processo de recrutamento e seleção dos trabalhadores, desconfia-se que existe práticas de nepotismo, suborno e outras irregularidades	Maximizar o sistema de controlo e funcionamento do Gabinete de Inspeção e Auditoria Interna do SEFOPE
	A escolha da clínica para fazer o exame de saúde não está de acordo com a realidade e capacidade financeira dos candidatos	SEFOPE estabelece acordo com o MS para viabilizar o processo

Tabela 8: Deslocações efetuadas pela equipa conjunta



Figura 7: Visita e reunião da equipa integrada

Sistema de Interligação de Base de Dados

Uma interligação de sistemas consiste na conciliação inicial de dados e posterior sincronizações automáticas de forma que os dados registados em todos os sistemas estejam consistentes e

atualizados. A proposta de interligação do Sistema de Gestão de Recursos Humanos com o Sistema de Gestão Financeira, controlados pela CFP e pelo MF, respetivamente, começou a ser discutida em 2007. Desde o início muitas atividades no nível de planeamento foram executadas até o ano de 2018, quando se realizou a assinatura do acordo político (*URD-User Requirements Document*) no mês de setembro. O URD em questão possui todos os requisitos funcionais do que devem ser implementados no sistema desenvolvido, de forma que o sistema SIGAP (CFP) possa interagir com o sistema GRP (MF).

No decorrer do projeto de interligação do SIGAP e GRP foram realizadas atividades de ajustes dos dados privados dos funcionários públicos, estrutura orgânica das instituições, carreiras existentes na Função Pública, assim como ajuste de componentes técnicos tais como códigos financeiros e códigos internos dos sistemas. Tais ajustes visam reduzir o quantitativo de registos errados e incompletos, incluindo registos duplicados, funcionários inativos, salários duplicados ou incorretos, dentre outros problemas.

Em janeiro de 2019 foi assinado o documento de acordo técnico (*SRD-System Requirements Document*) pelas instituições CFP e MF e também pelas duas companhias fornecedoras dos sistemas SIGAP da QUIDGEST e GRP do *Freebalance*. Este documento serviu como guia para a equipa de desenvolvimento do sistema de interligação.

Os sistemas de interligação (*webservices*) foram desenvolvidos e entregues pelas empresas em setembro de 2019, onde se iniciou a fase de testes, que finalizou em outubro de 2019. Com o sucesso até a etapa de testes, a CFP e o MF consideram que os sistemas SIGAP e GRP estão prontos para trocarem dados.

A partir de novembro, a CFP começou a realizar ajustes nas tabelas bases do sistema SIGAP de forma a registar a estrutura orgânica atualizada de todos os órgãos da Administração Direta e Indireta de Timor-Leste, assim como garantir o devido relacionamento entre as estruturas presentes nas Leis Orgânicas e Leis Orçamentais.

Recrutamento Eletrónico de Pessoal

O recrutamento eletrónico continua-se como uma das prioridades da CFP e está alinhado com o Programa do VIII Governo na implementação do *e-government*.

A implementação do processo do recrutamento eletrônico na Administração Pública tem seu efeito positivo pela sua celeridade e transparente. Em 2019 todo o processo de recrutamento foi feito por meio eletrônico, incluindo a Promoção do Regime Geral das Carreiras na Administração Pública. Contudo, a CFP continua a enfrentar limitações como rede de internet, equipamento informático, instalações, mobiliários e o próprio espaço inadequado.

É de informar que a CFP no final do III Trimestre do ano de 2019 teve que deixar o espaço do Ex-Casa Europa anteriormente definido para a realização do processo de recrutamento. Situação que obriga a CFP a reorganizar o espaço no edifício central para dar a continuidade ao processo, com o comprometimento do espaço destinado a encontros.

Seleção por Mérito na Função Pública

A CFP - II Mandato aposta fortemente na política de seleção por mérito na Função Pública. Esta iniciativa está refletida no PE CFP 2015-2030, Plano Ação Prioritário da CFP 2018-2020 e Plano de Ação Anual da CFP.

Durante o ano de 2019 houve mudanças do Governo, que afetou automaticamente as estruturas Orgânicas das Instituições do Estado. Algumas instituições foram extintas e outras foram ajustadas conforme a natureza do serviço, com reflexos profundos no ajuste das estruturas orgânico-funcionais ao nível dos diplomas ministeriais.

Perante esta situação, muitas instituições foram obrigadas a submeter à CFP uma proposta de Nomeação em Substituição e apenas 19 instituições apresentaram propostas para a seleção por mérito em 2019 para seus cargos dirigentes. Do total das propostas apresentadas a CFP conseguiu concluir oito (8 /42%).

A não conclusão das propostas deveu-se também ao elevado volume de trabalho que envolveu a implementação da política da promoção das carreiras do Regime Geral da Administração Pública, pela primeira vez realizada, e que precisou de vários ajustamentos. Pelo que interrompeu os outros processos de recrutamento como no caso da seleção por mérito para cargos de direção. Outros motivos que causaram a conclusão parcial foram a falta de recursos humanos e de outros meios que viabilizariam a sua realização.

Profissionais Seniores na Função Pública

Esta política foi definida no segundo ano deste Mandato com objetivo de aproveitar e reter os Ex-ocupantes de cargos de Direção na Administração e outros funcionários com conhecimentos e experiência superior a 10 anos, dado que o Estado tem investido muito nestas pessoas durante o percurso de suas carreiras profissionais na Administração Pública.

Face a esta situação, a CFP com base no Decreto-Lei n.º 22/2017 de 24 de maio (Regime das Carreiras dos Profissionais Seniores na Administração Pública), elaborou o plano do recrutamento que definiu 12 vagas, ou seja, 10% do número de ocupantes dos Cargos de Diretor Geral, Inspetores e cargos equiparados. As 12 vagas foram definidas no Plano do Orçamento da CFP em 2018, mas infelizmente não foi realizado o seu recrutamento devido à situação política do país e outras prioridades mais urgentes como implementação da política de promoção geral.

No ano de 2019, a CFP continua a refletir no seu Plano do orçamento as 12 vagas para recrutamento deste Regime. Existe duas categorias neste Regime nomeadamente, Categoria Profissional Sénior Grau A e Sénior Grau B. Sendo a primeira vez implementada, a CFP decidiu iniciar com o recrutamento para categoria Profissional Sénior do Grau A.

Como responsável deste processo, a CFP emitiu uma circular informando as instituições do Estado para submeterem as propostas de recrutamento conforme as suas necessidades.

O processo de recrutamento deu início no III Trimestre do ano 2019. Foram recebidas propostas de 8 instituições do Estado para 10 áreas. A tabela seguinte demonstra número de propostas com as respetivas vagas e áreas:

Instituição	No. de vagas	Áreas
MSSI	2	Serviço social e recursos humanos
MAP	1	Gestão Estratégica Agricultura e Pescas
CFP	2	Investigador Sénior e Recursos Humanos
MAE	3	Gestão Recursos Humanos, Descentralização Administrativa, Jurídica
PDHJ	1	Técnico Especializada Boa

		Governação
INAP	1	Administração Pública
MTC	1	Gestão Estratégica Transportes e Comunicações
MECAE-MTCI	1	Integração Económica e Desenvolvimento Comercial
Total	12	

Tabela 9: Propostas de vagas apresentadas para o Regime das Carreiras dos Profissionais Seniores

O júri para este processo é composto por peritos para cada área e envolveu também representante da organização das pessoas portadores de deficiência.

Foram registadas no total 156 candidaturas composto por M:31 e H:125. De seguida a descrição detalhada das candidaturas para cada área, instituição, referências e número de vagas:

Área	Instituição	Referência	Total vagas	Total candidaturas			Candidatos admitidos		
				M	H	Total	M	H	Total
Serviços Sociais	MSSI	RPS/1/19	1	5	13	18	1	3	4
Gestão	MAP	RPS/2/19	1	2	14	16	0	8	8
Estratégica									
Transportes e									
Comunicações									
Investigador	CFP	RPS/3/19	1	4	21	25	3	3	6
Sénior									
Gestão Recursos	CFP, MAE, MSSI	RPS/4/19	3	10	35	45	5	11	16
Humanos									
Técnico	PDHJ	RPS/5/19	1	1	8	9	0	6	6
Especializada									
Boa Governação									
Administração	INAP	RPS/6/19	1	4	8	12	1	5	6
Pública									
Gestão	MTC	RPS/7/19	1	1	3	4	0	3	3
Estratégica									
Transportes e									
Comunicações									
Jurídico	MAE	RPS/8/19	1	0	5	5	0	0	0
Descentralização	MAE	RPS/9/19	1	2	10	12	0	6	6
Administrativa									

Integração Económica e Desenvolvimento Comercial	MECAE- e MTCI	RPS/10/19	1	2	8	10	0	3	3
Total			12	31	125	156	10	48	58

Tabela 10: Candidaturas para cada área, instituição, referências e número de vagas

Do total de candidaturas apresentadas, apenas 58 foram aprovadas para prova escrita. Dos 37% admitidos para prova escrita, o género feminino representa apenas 17% e 83% são do género masculino. Até ao final do ano, a equipa conseguiu concluir a fase da seleção documental, o restante vai ter continuidade em 2020.

Avaliação de Desempenho

A CFP durante o ano de 2019 continua com o trabalho da revisão do Decreto-lei sobre o sistema de avaliação do desempenho dos funcionários do Estado. É muito importante uma avaliação orientada na produtividade ou resultado dos serviços para melhorar o desempenho nas instituições que trabalham.

O Governo através do Decreto-Lei n.º 14/2008, de 07 de maio e suas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 18/2009, de 8 de abril e Decreto-Lei n.º 19/2011, de 8 de junho, definem as regras e condições que regulam e orientam a avaliação do desempenho dos funcionários públicos e dos agentes da Administração Pública, de forma a assegurar o exercício das funções com responsabilidade, eficácia e eficiência no uso dos recursos do Estado.

A CFP durante o ano de 2019 estabeleceu uma equipa técnica que efetuou uma consulta alargada até ao nível municipal. A equipa concluiu uma série de avaliações em onze (11) consultas nas instituições do Estado sobre a implementação do regime em vigor. Após as consultas, a CFP preparou a proposta de alteração ao Decreto-Lei incluindo os seus instrumentos.

Tal proposta do regime atual apresentada teve muitas mudanças significativas e tem o foco principal na avaliação dos atitudes no cumprimento aos princípios e valores da Função Pública.

A revisão do Regime atual tem como objetivo resolver as questões dos quais surgiram na sua implementação, como por exemplo, avaliação por compaixão, politização, má-administração, manipulação, implicações de ausência da estrutura orgânica das instituições, deficiências de

avaliador, superior hierárquico e homologadores que acontecem frequentemente nos Municípios, incumprimentos e não seguimento aos procedimentos definidos.

Para além das questões acima referidas, a proposta deste diploma contempla as soluções para questões da perda do direito dos funcionários públicos afetados por efeito de mobilidade, licença para fins de estudo, incerteza burocrática por avaliação de desempenho automática, com resultado mais elevado e entre outros.

A proposta de alteração é para alterar a avaliação de desempenho e obter um balanço de 50% dos indicadores dos fatores de resultado do trabalho, 25% de desenvolvimento das competências e 25% fatores de atitudes relacionadas ao cumprimento dos princípios e valores da Função Pública.

Tal proposta reflete ainda indicadores do desempenho mais específicos de cada fator relativo ao conteúdo funcional de cada categoria na carreira e função. Nesta ficha de avaliação aplica-se o somatório simples de *Escala Lickert* para simplificar o processo de avaliação dos avaliadores. Contém ainda o espaço para apresentação da reclamação dos direitos dos avaliados sobre os resultados da avaliação feito pelos avaliadores.

Foram feitas uma série de consultas a 34 instituições do Estado (nível nacional, municipal e Região Autónoma Especial Oecusse-Ambeno (RAEOA) com o total de 737 (M:265 e H:471) funcionários públicos, agentes Administração Pública incluindo ocupantes de cargos de Direção e Chefia.

O esboço de alteração do Regime da Avaliação do Desempenho foi apreciado pela CFP e a proposta foi submetida ao Conselho dos Ministros para a sua apreciação e aprovação.



Figura 8: Consulta da proposta de alteração ao DL nº /19/2011, de 8 de junho, na RAEOA

Pesquisa e Desenvolvimento na CFP

Atualização da lista das localidades remotas, muitas remotas e extremamente remotas

A CFP em 2018 efetuou uma segunda pesquisa ao território Timor-Leste relacionada com a localização das áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas para fins de ajustamento ao Decreto-Lei no. 20/2010, de 1 de dezembro que aprova o Regime do Suplemento Remuneratório na Administração Pública. A pesquisa foi realizada com sucesso e a CFP conseguiu concluir o relatório de levantamento de dados relativos às áreas remotas, muito remotas e extremamente remotas. Nesta pesquisa a CFP conseguiu detetar alguns aspetos importantes relacionados com a gestão de recursos humanos da Administração Pública. Das 349 localidades, 69% ou seja, 240 localidades foi identificado que não houve mudança de condições em comparação aos anos anteriores, inclusivamente 95 localidades que sofreram retrocessos. Apenas 139 ou seja 31% apresentou melhoramento em termos de infraestrutura básica e serviço de atendimento ao público, mesmo que ainda existam algumas limitações.

Na sequência deste levantamento que a CFP emitiu a Deliberação n.º. 96/2019/CFP, 10 de Junho de 2019 como um instrumento de formalização, face às alterações das localidades e responder ao objetivo previsto no Decreto-Lei n.º. 20/2010, de 1 de dezembro.

1. Levantamento dos dados: Mapeamento de situação das pessoas com portadores de deficiência na Administração Pública

No âmbito da promoção e inclusão social, a CFP está a fazer esforços através das práticas no contexto da Administração Pública. De forma a incorporar as preocupações das pessoas portadores de deficiência e igualdade de género. Face a esta preocupação e para que esta política seja implementada, a CFP nos seus planos e os Manuais Operacionais relacionados com a Gestão de Recursos Humanos.

Apesar de ter feito alguns esforços no âmbito da promover a política de inclusão na Administração Pública, a CFP reconhece que existe barreiras tais como, regulamentos,

infraestruturas e outras condições de trabalho, que constituem assunto preocupante para os trabalhadores que enfrentam esta situação.

Por este motivo e a fim de responder a esta situação, surgiu a iniciativa de iniciar uma pesquisa qualitativa com aproximação de *Focus Group Discussion* e entrevista com gestores/dirigentes máximos na Função Pública tanto a nível nacional também municipal. Este levantamento é muito importante porque ainda faltam dados exatos e informação qualitativa adequada sobre Pessoas Portadores de Deficiência que atualmente trabalham na Administração Pública Timorense.

Objetivo principal deste mapeamento/levantamento é para recolher informação até o nível de entendimento, a percepção, atitude e experiência dos funcionários públicos relacionado com assunto de deficiência. Procura identificar ainda as barreiras, obstáculos institucionais e organizacionais de acordo com os aspetos jurídicos/legais, infraestruturas, facilidades, recursos e ambiente que são exigidas na Administração Pública.

Para a realização desta pesquisa, a CFP teve apoio do seu parceiro de desenvolvimento **Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT)- Embaixada Austrália** em Timor- Leste, através do Programa *Governance for Development (GfD)* em termos de apoio de recursos humanos, (uma assessora nacional, técnicos para levantamento) e logística (transporte nas deslocações, combustíveis e materiais escritórios para pesquisa). GfD também facilitou um workshop sobre a metodologia para o levantamento dos dados durante um dia para os técnicos da CFP. Esta pesquisa foi realizada a nove instituições do Estado (MOP, MJ, MTC, MI, MAP, MSSI, MEJD, MS, SEII) a nível nacional e 12 municípios e RAEOA- ZEESM. O total de participantes envolvidos no *Focus Group Discussion* foram 176 pessoas (M:44 E H:132) composto por alguns funcionários sem cargos, com cargos de Direção e Chefia e Sociedade Civil. Contando nestes números os 24% referem-se aos funcionários portadores de deficiência.

Dia Nacional da Função Pública

No ano de 2019 foi comemorada pela 5ª vez o Dia Nacional da Função Pública e o responsável para a sua realização foi o Ministério da Justiça. Como é habitual, o tema escolhido para comemorar o dia cabe a responsabilidade da instituição organizadora. A respeito disto, o tema

intitulado “Melhorar o acesso aos cidadãos à justiça, sem excessão e discriminação” foi escolhido como tema da celebração do DNDFP.

Para assinalar esta data, o Ministério da Justiça preparou diversas atividades tanto de carácter de entretenimento assim como as atividades que visavam elevar o conhecimento através das atividades de disseminação e programa Seminário sob o tema “Leis da Função Pública e suas implicações”. Além destas, foram ainda proporcionadas atividades como Jornada "LAO TUIR AIN-FATIN, concurso coral, atividades desportivas de várias modalidades, marcha saudável, limpeza geral, doação de sangue, bazar barato e visita às prisões (Becora, Gleno e Suai)

Importa relatar aqui que a Jornada “ LAO TUIR AIN-FATIN” tomou lugar no primeiro-trimestre do ano, pois trata-se de uma atividade que envolve maior número de participantes e requer mais tempo para efetuar contactos com as representantes da família e ex-escoltos do saudoso Nicolau dos Reis Lobato. Houve ainda encontros prévios com as entidades no terreno a fim de efetuar a identificação dos pontos históricos que o saudoso teve percorrido.

O percurso iniciou em Turiscái rumo ao Suku Orlala, Laclubar com 47.4 km percorridos, passando pelos sucos (Liurai, Matorek, Lesuhata, Sasahe, Funar).

Nesta terceira jornada o Presidente da CFP manteve como chefe da equipa acompanhado pela família do saudoso, ex-escoltos e com a participação da juventude organizados nas organizações tais como *Juventude Hadomi Natureza* (Gerhana), Geração Patriota, e funcionários representantes das 15 Instituições do Estado (MJ, SEII, MAE, UNTL, MNEC, MAP, GAB. PR, MSSI, MF, MT, GAB. PM, MDS, MCI, MS e CFP).

A atividade decorreu com sucesso graças ao apoio das entidades relevantes no terreno como antigo combatentes, lideranças comunitárias, autoridades locais, PNTL e F-FDTL, em particular o apoio significativo da autoridade local, o Administrador do Posto de Turiskai Vila.

Os eventos da comemoração terminaram com a celebração de missa presidida pelo Rev. Pe. Juvito Rego Araújo na Igreja de Motael – Díli com a presença de várias entidades, Parceiros de Desenvolvimento e dos funcionários e agentes da Administração do Estado.

Após a missa, prosseguiu-se com a entrega de prémios aos vencedores das competições desportivas e concurso coral. Antes do encerramento fez-se o sorteio para o próximo organizador do DNDFP de 2020, que resultou na responsabilidade do Ministério do Turismo, Comércio e Indústria.

Promoção do Regime Geral das Carreiras na Administração Pública

O Decreto-Lei n.º. 1/2018, de 24 de janeiro alterado pelo Decreto-Lei n.º.5/2019, de 27 de março aprova o Regime de Promoção de Pessoal das Carreiras da Administração Pública. O Regime define os critérios para a promoção e determina as vagas admitidas a concurso, que são fixadas anualmente pelo Governo, sob proposta da CFP, até um limite de 10% do total de pessoal da respetiva categoria ou grupo profissional.

O processo de promoção tem como objetivo garantir a sua realização, permitindo a competição entre os funcionários das diferentes instituições públicas pelas vagas de promoção, por meio de seleção por mérito.

A CFP no passado ano de 2019 apresentou ao Governo uma lista com um total de 13600 funcionários que preencheram os requisitos legais para a promoção. E mediante a lista apresentada, o Governo emitiu a Resolução do Governo n.º. 19/2019, de 15 de maio, que fixou as vagas para promoção, correspondentes a 10% do pessoal em cada categoria. A CFP, para implementar a referida resolução e complementar o Decreto-Lei aprovado, emitiu as Orientações n.º. 21/CFP/2019 e n.º. 20/CFP/2018, e ainda certas Deliberações de forma a operacionalizar o processo de promoção.

Informa-se aqui que o número inicialmente apresentado sofreu mudanças após verificações e confirmações no sistema SIGAP-CFP e ajustes com os recursos humanos de cada instituição do Estado.

A tabela seguinte demonstra as alterações efetuadas nas 2 etapas da publicação da lista:

Publicação	N.º. candidatos		Total
	M	H	
Proposta apresentada ao Governo		13600	
1ª Publicação	2502	7953	10455
2ª Publicação	2275	7081	9354

Tabela 11: As etapas da publicação da lista de candidatos à promoção

A tabela acima demonstra as alterações do número de candidatos da promoção. No processo de confirmação inicial ao número de candidatos (13600) muitos deles (23%) foram excluídos da

lista por não preencherem os requisitos legais, em razão de não estarem ativos por falecimento, reforma, concessão de licença sem vencimento, licença para fins de estudo, submissão a pena disciplinar, falta de avaliação de desempenho do último ano ou resultado de avaliação inferior a BOM, antiguidade no grau inferior à determinada no critérios, pelo que o número reduziu-se em aproximadamente 9%. Na segunda verificação a redução alcançou a 11%.

Ao longo do percurso da promoção a CFP recebeu várias reclamações e recursos dos candidatos antes da realização dos exames escritos. Os 892 recursos apresentados abrangem assuntos tais como a não admissão na lista de candidatura, dados do grau não atualizado, antiguidade de serviço, habilitação literária, exercício de cargo de Direção e Chefia, formação profissional, avaliação de desempenho, local de trabalho e mudança do horário do teste.

Após a apreciação dos recursos apresentados, foram aprovadas as listas finais para o teste de promoção com um total de **8738 candidatos**. A tabela seguinte demonstra a distribuição dos candidatos de acordo o Grau desde G para F até B para A, e por género:

Grau	Mulher	Homem	Total
B-A	66	297	363
C-B	315	869	1184
D-C	616	1276	1892
E-D	708	1840	2548
F-E	292	1315	1607
G-F	179	965	1144
Total	2176	6562	8738

Tabela 12: Distribuição dos candidatos de acordo o Grau

Este total 8738 são provenientes de 34 instituições do Estado, tanto a nível nacional quanto municipal.

O quadro seguinte ilustra a distribuição dos candidatos elegíveis por instituição e por género:

N.º	Instituição	Total candidatos elegíveis		
		Total	M	H
1	Administração de Aeroportos e Navegação Aérea de Timor-Leste	4	0	4
2	Administração dos Portos de Timor-Leste	17	3	14
3	Comissão da Função Pública	119	54	65

4	Comissão Nacional das Eleições	153	52	101
5	Gabinete do Primeiro-Ministro	19	6	13
6	Gabinete Ministro de Estado e da Presidência do Conselho de Ministro	132	52	80
7	Inspeção Geral do Estado	22	8	14
8	Instituto de Gestão de Equipamentos	135	19	116
9	Instituto Nacional da Administração Pública	37	9	28
10	MECAE	233	89	144
11	MECAS	94	36	58
12	Ministério da Administração Estatal	1303	249	1054
13	Ministério da Agricultura e Pescas	1362	221	1141
14	Ministério da Defesa	34	16	18
15	Ministério da Educação	1075	239	836
16	Ministério da Justiça	215	64	151
17	Ministério da Obras Públicas, Transportes e Comunicações	938	138	800
18	Ministério da Saúde	692	257	435
19	Ministério da Solidariedade Social	354	118	236
20	Ministério das Finanças	591	204	387
21	Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente	224	73	151
22	Ministério do Interior	452	70	382
23	Ministério do Petróleo e Recursos Minerais	37	11	26
24	Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico	22	10	12
25	Ministério do Turismo, Artes e Cultura	97	43	54
26	Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação	82	35	47
27	Ministério para os Assuntos dos Combatentes da Libertação Nacional	37	7	30
28	Parlamento Nacional	3	1	2
29	PM-Serviço Nacional de Inteligência	1	0	1
30	Presidência da República	52	17	35
31	Procuradoria Geral da República	60	18	42
32	Provedoria dos Direitos Humanos e Justiça	91	41	50
33	Secretaria de Estado de Cooperativas	8	2	6
34	Tribunal de Recurso	43	14	29
TOTAL		8738	2176	6562

Tabela 13: Candidatos elegíveis à promoção distribuído por instituição e por género

Os candidatos foram submetidos a um teste eletrónico, com duração de 2 horas de tempo. O tipo de teste foi de escolha múltipla, com um total de 100 perguntas, dividido em duas partes, sendo a primeira parte focada na área dos conhecimentos gerais e a segunda parte ligada ao conhecimento da Língua Portuguesa e Tétum.

É de informar que durante o decorrer do exame escrito houve 658 candidatos que deixaram de comparecer. A tabela seguinte demonstra candidatos de acordo com Grau e género, e que faltaram ao exame:

Grau	Mulher	Homem	Total
Grau B para A	5	31	36
Grau C para B	11	48	59
Grau D para C	20	71	91
Grau E para D	41	118	159
Grau F para E	16	150	166
Grau G para F	18	129	147
Total	111	547	658

Tabela 14: Distribuição de funcionários que não comparecerem no teste

Para diminuir a desconfiança e garantir a credibilidade do sistema, a CFP optou por projetar o resultado provisório de cada teste num ecrã, permitindo aos candidatos e outros interessados assistir em tempo real os resultados obtidos no exame escrito.

parceiros do desenvolvimento da CFP, instituições signatárias do memorando quadrilateral de cooperação e cobertura dos media.



Figura 9: Abertura do teste promoção

O teste de promoção decorreu num período de 28 dias, iniciando no dia 5 de agosto e estendendo-se até 19 de setembro de 2019 (incluindo os dias de simulações para todos os candidatos).

Resultado final

Ao final do teste, a CFP recebeu um total de 69 recursos que incidiram sobre assuntos semelhantes aos já referidos anteriormente. Contudo, a CFP decidiu indeferir os recursos que tratavam dos assuntos relativos à pontuação dos documentos submetidos e apreciou os recursos apresentados contra a pontuação obtida no exame escrito.

No final do processo, o painel do júri de cada grau apresentou o resultado de classificação final da promoção à CFP para homologação, que emitiu a Deliberação n.º 123/2019/CFP, onde constam os 1354 candidatos aprovados no concurso e promovidos, número correspondente ao número de vagas fixado pelo Governo através da Resolução n.º 19/2019, de 15 de maio. O documento foi publicado no Jornal da República, com a promoção a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2020.

As tabelas seguintes detalham a distribuição dos funcionários promovidos de acordo com as Instituições do Estado, Municípios e por grau e género:

No	Instituição	Total promovido	Categoria/Grau												Total	
			A		B		C		D		E		F		M	H
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
1	CFP	24	2	3	0	1	0	1	6	5	2	2	1	1	11	13
2	MF	141	1	2	5	14	22	19	18	20	14	14	4	8	64	77
3	MNEC	17	1	7	1		2	2	2	2					6	11
4	PR	10		2		1			1			2	2	2	3	7
5	MAE	173		9	4	15	3	26	8	67	7	17	5	12	27	146
6	MPIE	4				1	3								1	3
7	ME	178	1	9	1	9	16	33	8	34	3	15	5	44	34	144
8	MPRM	14				1	1	2	5	2		2	1		7	7
9	MCIA	44	1	2	1	3	4	10	6	15		2	0		12	32
10	MOPTC	135	2	4	3	28	3	14	10	22	8	32	1	8	27	108
11	SECM	15		1	1	2	1	4	2	1		2		1	4	11
12	MJ	38	1	4	3	2	1	3	3	13	1	3	1	3	10	28
13	MACLN	7				1	1			1		1		3	1	6
14	MTAC	11		1	1	2	1	4	2						4	7
15	PM/SNI	4		2			1	1							1	3
16	MAP	248		4	6	33	15	47	20	57	6	49	2	9	49	199
17	MSS	52		1	2	6	3	3	4	5	18	9		1	27	25
18	MDI	60	1			6	2	1		22	1	25	1	1	5	55
19	MS	69			2	4	6	3	11	7	2	5	5	24	26	43
20	MDF	0													0	0

21	MECAE	18			2		1	3	10	1	1			4	14	
22	PDHJ	23		3	4	4	2	3	4		2	1		11	12	
23	TR	2						2						0	2	
24	PGR	1							1					1	0	
25	CNE	20			2	2	6	4	1		4	1		7	13	
26	AANATL	1			1									0	1	
27	APORTIL	5							1		2	2		3	2	
28	INAP	3							1				1	1	2	
29	PN	2								1				1	0	
30	Sec. Cooperativa	5			1	1	3							1	4	
31	IGE	3		1	1		1							1	2	
32	MECAS	19			2	5	3	3	3	2	1			10	9	
33	Inst. G.Equip.	8				1	2		2		1	1	1	2	6	
Total		1354	10	51	36	144	94	193	122	294	67	192	31	120	360	994
Total promovidos			61		180		287		416		259		151		1354	

Tabela 15: Distribuição dos funcionários promovidos de acordo com as Instituições do Estado, Municípios e por grau e género

Municípios	Categoria/Grau												Total		Total geral
	A		B		C		D		E		F		M	H	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H			
AILEU	0		0	1	0	4	4	13	2	6		4	6	28	34
AINARO						4	3	10	2	6	1	7	6	27	33
BAUCAU				2	2	12	1	25	2	8	3	10	8	57	65
BOBONARO		1		4	2	7	1	17		11	1	8	4	48	52
COVALIMA				1		5	2	13	3	2	1	3	6	24	30
DILI	10	45	36	122	87	118	104	132	42	118	21	51	300	586	886
ERMERA				2	1	8		9	2	6	1	10	4	35	39
LAUTEM		3		4		9	2	18	2	7	2	4	6	45	51
LIQUICA		2				5	2	10	4	4		3	6	24	30
MANATUTO				3		2	1	14	3	7		4	4	30	34
MANUFAHI				2		9	1	11	3	7		5	4	34	38
OEKUSSE				1	2	3	1	7		6	1	6	4	23	27
VIQUEQUE				2		7		15	2	4		5	2	33	35
Total jeral	10	51	36	144	94	193	122	294	67	192	31	120	360	994	1354

Tabela 16: Funcionários candidatos a promoção distribuído por município, grau e género

Nº.	Grau	Mulher	Homem	Total
1	B-A	10	51	61
2	C-B	36	144	180
3	D-C	94	193	287
4	E-D	122	294	416
5	F-E	67	192	259

6	G-F	31	120	151
Total		360	994	1354

Tabela 17: Funcionários promovidos de acordo com Grau e género:

A CFP enfrentou inúmeros desafios e constrangimentos na implementação da política de promoção. Um deles foi a existência de funcionários iletrados ou seja, não sabem ler, e outros que demonstraram dificuldade em operar computadores e necessitaram de assistência dos técnicos de apoio. Esses funcionários foram identificados, na sua maioria, como do Grau G-F.

O quadro seguinte demonstra os dados dos funcionários iletrados de acordo com a instituição (nacional e município), grau e género:

No.	Instituição	Grau	Mulher	Homem	Total
1	CNE	Grau G	2	4	6
2	MSS	Grau G	4	2	6
3	SEFOPE	Grau G	5	2	7
4	PR	Grau G	1	5	6
5	UNTL	Grau G	10	28	38
6	MACLN	Grau G	0	9	9
7	MEJD	Grau G	7	18	25
8	SEII	Grau G	0	1	1
9	INAP	Grau G	0	1	1
10	MAE	Grau G	1	123	124
11	MD	Grau G	1	1	2
12	MJ	Grau G	5	8	13
13	MCIA	Grau G	2	3	5
14	MAP	Grau G	9	40	49
15	MOPTC	Grau G	1	8	9
16	MSS	Grau G	3	27	30
17	MI	Grau G	0	3	3
18	Município Aileu	Grau G	0	1	1
19	Município Manatuto	Grau G	0	1	1
20	Município Lautem	Grau G	0	2	4
21	Município Ainaro	Grau G	7	34	41
22	RAEOA	Grau G	0	3	3
Total			58	324	384

Tabela 18: Funcionários iletrados de acordo com a instituição (nacional e município), grau e género

Outros desafios identificados foram a limitação de espaço, de equipamentos informáticos, perguntas constantes dos exames sendo muito genéricas e não refletindo certas áreas técnicas específicas, como no caso dos serviços da EDTL, SAS e MAP.

De acordo com a observação e acompanhamento ao processo, a maioria dos candidatos demonstraram baixo domínio da Língua Portuguesa e Tétum, de forma que não conseguiram obter pontuação. Segundo os requisitos estabelecidos, para o candidato obter a pontuação 20, deve acertar um mínimo de 7 perguntas. Do contrário obtém pontuação zero (0).

As tabelas abaixo apresentam a distribuição das pontuações obtidas no Teste da Língua Tétum e Portuguesa, de acordo com o Grau e Género:

Grau	Total Participantes	Língua Tetum									
		Pontuação 20					Pontuação 0				
		M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
B-A	363	3	38%	5	63%	8	61	17%	294	83%	355
C-B	1184	5	29%	12	71%	17	310	27%	857	73%	1167
D-C	1892	81	42%	111	58%	192	535	31%	1165	69%	1700
E-D	2548	477	30%	1128	70%	1605	226	24%	717	76%	943
F-E	1607	171	19%	715	81%	886	123	17%	598	83%	721
G-F	1144	84	15%	470	85%	554	94	16%	496	84%	590
Total	8738	821	25%	2441	75%	3262	1349	25%	4127	75%	5476

Grau	Total Participantes	Língua Portuguesa									
		Pontuação 20					Pontuação 0				
		M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
B-A	363	7	41%	10	59%	17	57	16%	289	84%	346
C-B	1184	12	52%	11	48%	23	303	26%	858	74%	1161
D-C	1892	265	38%	430	62%	695	351	29%	846	71%	1197
E-D	2548	106	31%	238	69%	344	597	27%	1607	73%	2204
F-E	1607	174	20%	715	80%	889	120	17%	598	83%	718
G-F	1144	157	16%	821	84%	978	21	13%	145	87%	166
Total	8738	721	24%	2225	76%	2946	1449	25%	4343	75%	5792

Tabela 19: Pontuações obtidas pelos candidatos no conhecimento de línguas

Os quadros seguintes demonstram a percentagem obtida no teste da Língua Tétum e Língua Portuguesa de acordo com o número dos candidatos de cada Grau e o total de candidatos com a pontuação 20 ou 0 valores e a sua percentagem nas duas línguas.

Grau	Total Participantes	Língua Tetum			
		Candidato com Pontuação 20	%	Candidato com Pontuação 0	%
B-A	363	8	2%	355	98%
C-B	1184	17	1%	1167	99%
D-C	1892	192	10%	1700	90%
E-D	2548	1605	63%	943	37%
F-E	1607	886	55%	721	45%
G-F	1144	554	48%	590	52%
Total	8738	3262	37%	5476	63%

Grau	Total Participantes	Língua Portuguesa			
		Candidato com Pontuação 20	%	Candidato com Pontuação 0	%
B-A	363	17	5%	346	95%
C-B	1184	23	2%	1161	98%
D-C	1892	695	37%	1197	63%
E-D	2548	344	14%	2204	86%
F-E	1607	889	55%	718	45%
G-F	1144	978	85%	166	15%
Total	8738	2946	34%	5792	66%

Tabela 20: Candidatos com a pontuação 20 ou 0 valores e a sua percentagem nas duas línguas.

Língua Tétum: a partir da tabela acima, nota-se que, do total de 8738 candidatos para o teste de promoção, apenas 37% participantes conseguiram obter a pontuação de 20 valores e 63% tiveram 0 pontuação. No grau B-A, apenas 2% conseguiram obter a pontuação 20 e 98% tiveram 0; no Grau C-B, apenas 1% conseguiram 20 pontuações. No grau E-D os candidatos maioria de 65% tiveram a pontuação de 20 valores e apenas 37% tiveram 0.

Língua Portuguesa: Relativamente a segunda tabela, apenas 34% tiveram a pontuação de 20 valores e 66% tiveram 0 valor. No grau G-F, 85% dos candidatos obtiveram a pontuação 20, este foi o maior percentagem no teste da Língua Portuguesa, enquanto que o grau B-A apenas 2% e C-D com 5%. Anota-se aqui que, quase a maioria dos candidatos desde grau E-D até B-A tiveram a pontuação 0.

Em geral, a partir do resultado apresentado nas duas tabelas, anota-se que os funcionários públicos necessitam melhorar os seus conhecimentos nas duas línguas oficiais (Português e

Tétum), visto que apenas 35% do total 8738 candidatos participados no teste conseguiram os 20 valores.

De forma geral, o processo da implementação da política de promoção decorreu com sucesso, pois muitos apreciaram o trabalho feito pela CFP. Sobretudo o mecanismo utilizado, caracterizado pela informatização, transparência e celeridade do processo. A CFP teve apoio técnico de 25 estudantes estagiários da Universidade Nacional Timor-Lorosae (UNTL) e 25 do *Institute of Business* (IOB).

Planeamento da Força de Trabalho

Esta prioridade considera-se como uma parte da Reforma da Administração Pública, promovida pelo Governo. As discussões e consultas para elaboração do esboço deram início em 2018, e a equipa da CFP efetuou encontros com os Diretores Gerais, Diretores Nacionais de Recursos Humanos das Instituições Públicas e ainda com os Grupos de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU). De forma a acomodar todas as situações e necessidades técnicas, a equipa técnica reuniu-se separadamente com o Ministério da Educação Juventude e Desporto e Ministério das Finanças.

Em 2019, a CFP através das sugestões, recomendações obtidas durante o processo de consultas finalizou e apresentou o esboço da proposta do Decreto-Lei do Planeamento da Força do Trabalho na Função Pública à CFP a fim de ter apreciação e aprovação.

A proposta foi submetida ao Conselho de Ministros no III Trimestre do ano 2019 e aguarda pela sua aprovação.

Esta prioridade vai ao encontro das Visões Estruturantes da CFP (5R's) e os 15 Objetivos principais do PE CFP 2015-2030, ligado a Gestão de Recursos Humanos no setor público de Timor-Leste.

Regime Contributivo de Segurança Social

O ano de 2019 foi o segundo ano da implementação da política de retenção de 4% de salário dos funcionários públicos e 6% do Estado como entidade empregadora conforme a Lei n.º.12/2016, 14 de Novembro, Lei de Criação do Regime Contributivo de Segurança Social.

O Ministério das Finanças (MF) efetua mensalmente a retenção afixada e procede a transferência para a conta do INSS.

O quadro abaixo detalha a (incluindo o décimo terceiro mês) dos funcionários, agentes e casuais do Setor Público

Mês	Contribuição 4%		Contribuição 6% do Estado		Total
	Funcionários e Agentes	Casuais	Funcionários e Agentes	Casuais	
Janeiro	\$ 497,056.43	\$ 31,415.27	\$ 745,584.64	\$ 47,122.90	\$ 1,321,179.25
Fevereiro	\$ 572,089.33	\$ 41,923.22	\$ 858,134.00	\$ 62,884.83	\$ 1,535,031.38
Março	\$ 547,313.96	\$ 42,290.01	\$ 820,970.94	\$ 63,435.01	\$ 1,474,009.93
Abril	\$ 569,468.32	\$ 54,772.69	\$ 854,202.48	\$ 82,159.03	\$ 1,560,602.52
Mai	\$ 553,269.03	\$ 56,360.00	\$ 829,903.55	\$ 84,540.00	\$ 1,524,072.58
Junho	\$ 544,432.86	\$ 54,321.93	\$ 816,649.29	\$ 81,482.89	\$ 1,496,886.98
Julho	\$ 540,739.31	\$ 52,215.27	\$ 811,108.97	\$ 78,322.91	\$ 1,482,386.46
Agosto	\$ 553,244.12	\$ 66,450.89	\$ 829,866.18	\$ 99,676.33	\$ 1,549,237.53
Setembro	\$ 550,746.63	\$ 59,803.15	\$ 826,119.94	\$ 89,704.72	\$ 1,526,374.44
Outubro	\$ 557,291.82	\$ 65,723.15	\$ 835,937.73	\$ 98,584.72	\$ 1,557,537.42
Novembro	\$ 561,342.17	\$ 68,586.51	\$ 842,013.26	\$ 102,879.77	\$ 1,574,821.71
Dezembro	\$ 573,363.02	\$ 77,653.54	\$ 860,044.53	\$ 116,480.31	\$ 1,627,541.40
13º Mês	\$ 496,734.56	\$ 54,996.60	\$ 745,101.84	\$ 82,494.90	\$ 1,379,327.90
Total	\$ 7,117,091.56	\$726,512.23	\$10,675,637.35	\$ 1,089,768.34	\$ 19,609,009.48
	\$ 7,843,603.79		\$ 11,765,405.69		

Tabela 21: Retenção para a Segurança Social

A lei do Regime Contributivo regula 3 eventualidades para a Reforma e Pensão (Velhice, Sobrevivência e Invalidez) e ainda subsídios de parentalidade (paternidade, maternidade, adoção, interrupção de gravidez-por situações médicas, risco clínico de gravidez).

É de informar que os subsídios anteriormente mencionados foram pela primeira vez implementados após o estabelecimento do INSS. Contudo, na sua implementação foram encaradas situações que necessitam de ser ajustadas, isto é, no que se refere ao subsídio de paternidade. Segundo o Decreto-Lei n.º 40/2008, de 29 outubro, que define sobre as licenças e faltas, e que determina que a licença de paternidade é concedida por três dias. Ligando a implementação do subsídio aplicado, o MF não conseguiu efetuar o cancelamento de salário apenas para o período de três dias, dificultando a implementação da remuneração paga pelo INSS em caso de licença de paternidade. Em geral, a implementação não foi bem sucedida por várias razões, tais como falta de informação por parte dos funcionários, mecanismo de apresentação do processo, falta de socialização por parte do INSS, Recursos Humanos da cada instituição que não assumiu a devida responsabilidade.

Disseminação dos Quadros Legais, Normativos e Procedimentos na Função Pública

O programa de disseminação tendo por objetivo divulgar informações sobre Administração Pública, quadros legais sobre novas legislações ou as que sofreram alterações e elevação de conhecimentos, a qualidade de desempenho dos funcionários públicos e agentes da Administração Pública com eficiência e eficácia. No ano transato, a CFP alargou esta programa até ao nível dos Postos Administrativos.

A implementação foi feita por uma equipa integrada composta por CFP, MAE, MF, PDHJ, CAC, IGE e UN Women.

A tabela a seguir apresenta as matérias abordadas ao longo da disseminação de 2019.

N.º	Matéria	Instituição responsável
01	Direitos e Deveres dos funcionários públicos	
02	Lei n.º 5/2009, aprova Estatuto da Função Pública (Código de Ética, Direitos e deveres.	

03	Decreto-Lei n.º 22/2017, de 24 de maio (Regime de Profissional Sénior).	
04	Decreto-Lei n.º 1/2008 (Regime de promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública)	CFP
05	Regras para o uso de bens móveis do Estados	MF (Património do Estado)
06	Decreto-Lei n.º 3/2018, de 16 de março alteração ao Decreto-Lei n.º /2006 com a sua 1ª alteração ao Decreto-Lei n.º 9/2008, de 9 de abril, estabelece o Estatuto das Administrações Municipais, das Autoridades e do Grupo técnico interministerial para a Descentralização Administrativa.	MAE

Tabela 22: Matérias apresentadas no programa de disseminação

Os beneficiários são os funcionários públicos e agentes da Administração Pública desde o grau mais baixo até aos superiores incluindo ocupantes de cargos de direção e chefia. No final das sessões foram atribuídos certificados de formação por 16 horas.

Quanto ao método, é semelhante ao do ano anterior em que houve um pré-teste através do qual se mede o nível de conhecimento de cada participante. Após as apresentações haverá um pós-teste através do qual se mede a capacidade de absorção das matérias apresentadas.

A nível nacional participaram 884 funcionários os quais 471, ou 53%, são do género masculino e 413, ou 47%, são do género feminino. Houve duas instituições, nomeadamente o Trade Invest e Laboratório Nacional, que a disseminação decorreu por duas vezes com diferentes matérias, enquanto que no MAP foram três vezes.

O quadro seguinte demonstra a distribuição dos participantes de acordo com as instituições e género:

N.º	Instituições	Género		Total
		M	F	
01	SCFP	17	4	21
02	MAP	44	12	56
03	Trade Invest	10	9	19
04	MAP	40	11	51

05	SEAC	76	37	113
06	MPIE	21	21	42
07	SEII	23	18	41
08	Embaixada Austrália	-	-	-
09	MAP	29	13	42
11	MD	30	24	54
12	MJ (DNTP)	35	56	91
12	Trade Invest	9	8	17
13	PN	7	18	25
14	Laboratório Nacional	26	30	56
15	Laboratório Nacional	26	30	56
16	SEFOPE	40	46	86
17	MF (Património do Estado)	38	76	114
Total		471	413	884

Tabela 23: distribuição dos participantes de acordo com as instituições e género

Quanto ao nível dos Postos Administrativos, os participantes foram no total 384 os quais 288 ou 75% são do género masculino e 96 ou 25% são género feminino.

A Tabela adiante, detalha a distribuição dos participantes por Postos Administrativos e género:

N.º	Posto Administrativo	Género		Total
		M	F	
01	Barrique/Natarbora	36	8	44
02	Maubara	39	15	54
03	Lautém (em Lospalos)	38	19	57
04	Maubisse	53	18	71
05	Ossu	25	10	35
06	Balibo	23	11	34
07	Tilomar	35	7	42
08	Atauro	39	8	47
Total		288	96	384

Tabela 24: dos participantes por Postos Administrativos e género

Quanto as matérias, nomeadamente o processo disciplinar; Manual não ao assédio sexual; Direitos e deveres e Regime de promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública foram repetidas devido a importância das mesmas e devido aos espaços diferentes, pois muitos funcionários dos Postos Administrativos não têm conhecimento das matérias apresentadas.

Tendo em conta a situação supramencionada, verificou-se que efetivamente os dirigentes que já participaram na disseminação ao nível municipal não transmitiram os conhecimentos sobre as matérias anteriormente adquiridas, sendo que a maior parte dos participantes não têm conhecimento das matérias abordadas quer das matérias do ano anterior quer das novas.

A CFP nas disseminações efetuadas, receberam sugestões, questões, dúvidas relacionadas com os serviços de Gestão de Recursos Humanos. Apresentamos de seguida as perguntas colocadas com mais frequência:

- Promoção de carreira ligadas ao sistema de pontuação do valor do teste porque sentiam-se prejudicados (Ex. As perguntas das línguas oficiais, português e tétum não são consideradas todas as respostas embora o concorrente tenha acertado até 6 perguntas);
- Sugeriram que a promoção fosse feita automática para os que atingiram a pontuação máxima no escalão;
- Em termos de salário e remuneração, os funcionários lamentaram por continuarem a não receber os seus direitos, como retroativos na progressão de escalão; funcionários destacados sem atribuição de subsídios de alojamento, transporte e refeição;
Funcionários públicos nos Postos Administrativos desconhecem o mecanismo de apresentação de queixas pela família ligadas ao comportamento dos funcionários irresponsáveis;
- Gestão do Património do Estado – Falta de disseminação e socialização sobre gestão de património do Estado nos Postos Administrativos pelo que os próprios funcionários desconhecem as regras sobre direitos e deveres no uso do património.
- Licença: Em termo de licenças com e sem vencimentos ainda desconhecem sobre o processo de como obtê-las e sugeriram a CFP para intensificar o programa de disseminação das leis e regulamentos existentes principalmente as mais recentes.

Sugestão:

- Sugere que a CFP faça revisão ao Regime de Promoção ligado com a progressão de escalão, ou seja para aqueles que já atingiram a última progressão de escalão devem ser promovidos automaticamente.
- Sugere que a CFP crie um ponto focal nos Municípios para assuntos relacionados com a distinções e prémios;
- Sugere que a CFP envolva a participação dos funcionários dos Municípios nas atividades da comemoração do Dia Nacional da Função Pública.

- Sugere que a CFP crie condições sobre processamento de licenças de maternidade e paternidade nos Municípios para que possa facilitar os funcionários nos Municípios.

A CFP participou ainda nas atividades de disseminação em 12 Municípios e RAEOA-ZEESM, organizada pelo Ministério da Justiça no âmbito da comemoração do Dia Nacional da Função Pública. As matérias apresentadas e de responsabilidade da CFP foram o Decreto-Lei n.º.1/2018, de 24 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º.5/2019, de 27 de março (Regime de Promoção de Pessoal das Carreiras da Administração Pública), Decreto-Lei n.º.22/2017, de 24 de maio (Regime de Carreira dos Profissionais Seniores), Decreto-Lei n.º.41/2016, de 16 de dezembro (Distinções e Prémios na Função Pública), Lei n.º.12/2016, de 14 de novembro (Regime Contributivo de Segurança Social).

Participaram nesta atividade no total 270 funcionários, dos quais 181 ou 77% são do sexo masculino e 89 ou 33% são do sexo feminino.

Somando o total de participantes a nível Nacional, Municipal e Postos Administrativos, durante o ano de 2019 foram beneficiados 1538 funcionários, compostos por M:598 e H:940.



Figura 10:Comissário António no programa de disseminação no MAP

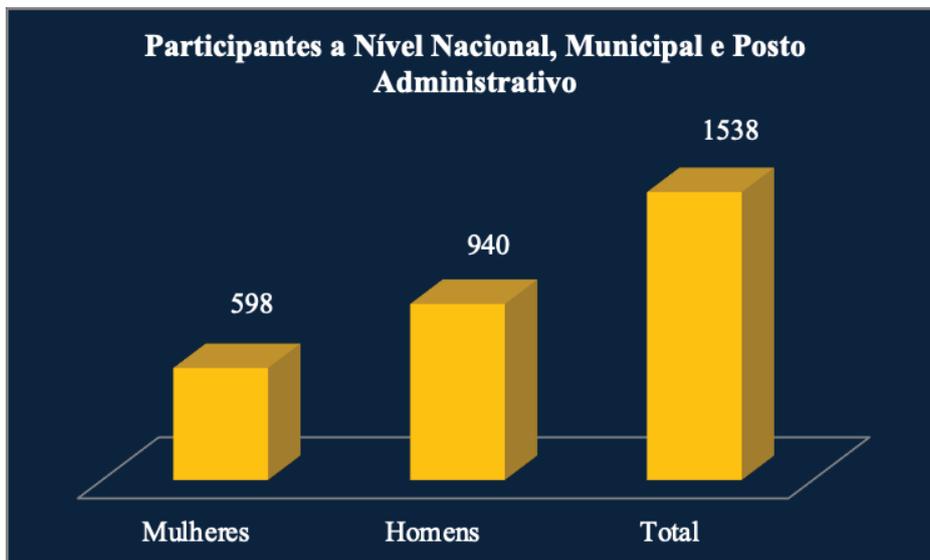


Gráfico 1; participantes a nível Nacional, Municipal e Postos Administrativos nas sessões de disseminação

Combate e Prevenção ao Assédio Sexual na Função Pública

Esta política assenta no compromisso assumido entre a CFP e a UN Women, através de acordo assinado em fevereiro de 2017.

Tendo por base este acordo, em 2019, a CFP efetuou reuniões de consultas e definição de estratégias com a UNWomen, de modo a implementar os planos traçados pela CFP sobre esta matéria.

O trabalho conjunto já se iniciou após a aprovação do acordo, nomeadamente, programas de disseminação e sensibilização, aos quais a UNWomen preparou cartazes, debates televisivos sobre a temática e juntamente com a CFP criou um manual intitulado- Não Ao Assédio Sexual na Função Pública. CFP na sua competência emitiu Orientação No. 12/2017, de 9 de agosto – Prevenção e Combate ao Assédio Sexual como instrumento de operacionalização do programa. Todavia, o trabalho de advocacia não foi suficiente, pois precisa de preparação técnica no âmbito de formação específica que incidiu sobre a receção de queixas.

A UN Woman, através de JU'S, efetuou formações no âmbito de investigação dos casos de assédio sexual aos investigadores (do Secretariado da CFP) quer da Direção Nacional de Ética

Disciplina e Procedimento Administrativo, quer do Gabinete de Inspeção e Auditoria como também dos funcionários de Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento, do Secretariado da Comissão da Função Pública. Para assegurar a qualidade de investigação, a JU'S efetuou igualmente observação às investigações de casos de assédio sexual, concedendo apoio técnico aos investigadores sobre a forma como receber queixa e os seus procedimentos.

O programa denominado Chatbot Rosa, praticamente decorria com alguns ajustamentos técnicos necessários. Após os ajustamentos, foi apresentada uma simulação de apresentação de queixas através do Chatbot Rosa, e oficialmente foi entregue à CFP .

É de informar que o ChatBot Rosa é um programa estabelecido sob a cooperação da CFP com a UN-Woman através da Consultoria Jurídico-Social (JU'S). Este programa é útil para participação ou apresentação de queixas através da média social, principalmente Facebook. As queixas contra os funcionários públicos e agentes da administração pública caso pratiquem assédio sexual.

ChatBot Rosa

ChatBot Rosa é um programa estabelecido em cooperação da CFP com a UNWoman, através da Consultoria Jurídico-Social (JU'S). Este programa é útil para a participação ou apresentação de queixas através da média social, principalmente *Facebook*. As queixas contra os funcionários públicos e agentes da administração pública caso pratiquem assédio sexual. O Programa em si foi lançado no ano anterior em que foi introduzida a forma de utilização e a importância do mesmo. A UNWoman através de JU'S organizou e realizou as formações no âmbito de investigação dos casos do assédio sexual aos investigadores do Secretariado da Comissão da Função Pública. Para assegurar a qualidade de investigação, a JU'S efetuou igualmente observação às investigações de casos de assédio sexual, concedendo apoio técnico aos investigadores sobre a forma como receber a queixa e os seus procedimentos.

O programa denominado Chatbot Rosa, praticamente decorria com alguns ajustamentos técnicos necessários. Após os ajustamentos, foi apresenta uma simulação de apresentação de queixas através do Chatbot Rosa, e oficialmente foi entregue à CFP e o SFCP, que o operacionaliza. Contudo não há ainda nenhuma queixa até ao momento através desta ferramenta criada. A CFP necessita fazer socialização da sua utilização para os funcionários e públicos a nível Nacional e Municipal.

Promover a Inclusão Social na Função Pública Timor-Leste

Timor-Leste é um país jovem, situado no Sudoeste Asiático, afirmou compromisso firme na implementação de política de inclusão e com uma visão de ter uma sociedade participativa em todos os aspetos, inclusivamente assuntos relacionados com pessoas portadores de deficiência. Este compromisso está contemplado nos artigos de 16º e 21º na Constituição da República Democrática de Timor-Leste (CDRTL). Ligando com esta visão, a CFP do Segundo Mandato definiu o assunto inclusão como uma das prioridades políticas no âmbito da Reforma da Administração Pública.

Esta prioridade encontra-se alinhada com o Plano Estratégico da CFP 2015-2030 (PECFP), especificamente na **Estratégia 1** – “Promover as oportunidades de acesso à Função Pública, das pessoas com deficiências”. Esta estratégia tem como objetivo específico para criar a oportunidade, igualdade da força de trabalho no acesso à Função Pública.

Com base nestas prioridades políticas, a CFP em 2019 conseguiu realizar duas atividades importantes como:

1. Seminário Nacional sob a temática “*Ena ho Defisiensia iha Administrasaun Públika Timor Leste*”
2. Mapeamento da situação de pessoas portadores de Deficiência na Administração Pública Timor-Leste.

Um Seminário Nacional foi realizado com o principal objetivo de elevar o conhecimento e harmonizar o entendimento dos participantes relativos à deficiência inclusiva e não a discriminação as pessoas portadores de deficiência na Função Pública; identificar quais as barreiras enfrentadas pelos mesmos no exercício das suas funções; tentar definir conceitos com base em diversas perspetivas de forma a ajudar na definição de estratégias e melhorar o conhecimento sobre as Boas Práticas no âmbito da deficiência inclusiva na Administração Pública.

Durante a sessão foram ouvidas várias intervenções de diferentes oradores de várias setores tanto a nível político bem como a nível de assistências dadas por parte dos NGO's. Foram igualmente ouvidas experiências ou práticas implementadas na Austrália.

A tabela seguinte demonstra a lista dos oradores incluindo instituições onde neles representados e os respetivos tópicos abordados:

Prof. DR. Faustino Cardoso Gomes	Presidente CFP	<i>“Ema ho Defisiensia (EHD) iha Administrasaun Públika”</i>
Sra. Eilin	Embaixada Austrália	<i>“Disability Inclusion in the Australian Public Service”</i>
Sra. Maria Domingas Fernandes Alves “Micato”	Comisária CFP	<i>Observador</i>
Sra. Marina	PDHJ	<i>Observador</i>
Sra. Dulce	Partnership for Human Development (PHD)	<i>“Abordajen Inkluzaan Defisiensia iha Partnership for Human Development Program”</i>
Sra. Silvia Soares	<i>Raes Hadomi Timor Oan (RHTO)</i>	<i>“Saida mak Defisiensia? Define no komprensaan defisiensia global”</i>
Sr. Joazito Dos Santos	<i>Raes Hadomi Timor Oan (RHTO)</i>	<i>“Kontestu defisiensia iha Timor-Leste (RHTO): prevalensia, lejislasaun xave no attitude”</i>
Sr. Joazito Dos Santos	<i>Raes Hadomi Timor Oan (RHTO)</i>	<i>“Kontestu defisiensia iha Timor-Leste (RHTO): prevalensia, lejislasaun xave no attitude”</i>
Sr. Cesario	<i>Asosiasaun Defisiensia Timor Leste (ADTL)</i>	<i>“Koñese ADTL no Organizaasaun Defisiensia iha Timor-Leste”</i>
Dr. Frederico	Ministério da Saúde	<i>“Estratêjiku no Abordajen ba inkluzaan kona-ba ema ho defisiensia iha Ministériu Saude”</i>
Sr. Antonio Pires (Diretor-Geral do MEJD)	Ministério da Educação, Juventude e Desporto (MEJD)	<i>“Estratêjiku no Abordajen ba inkluzaan kona-ba ema ho defisiensia iha Ministériu Edukasaun”</i>
Sr. Mateus da Silva (Diretor Nacional-MSSI)	Ministério da Solidaridade Social e Inclusão (MSSI)	<i>“Estratêjiku no Abordajen ba inkluzaan konaba ema ho defisiensia iha MSSI”</i>
Sra. Rosa Vong Amaral (Diretora Nacional da Edificação-MOP)	Ministério das Obras Públicas (MOP)	<i>“Estratêjiku no Abordajen ba inkluzaan kona-ba ema ho defisiensia Iha Ministeriu Obras Publikas “Leaving No One Behind”</i>

Sr. Armando da Costa (Diretor-Geral SEII)	Secretário de Estado para Igualdade e Inclusão (SEII)	<i>and City for All” “</i> <i>“Estratêjiku no Abordajen ba</i> <i>inkluzauun kona-ba ema ho</i> <i>defisiénsia iha Sekretariú Estadu ba</i> <i>Igualdade no Inkluzauun”</i>
--	---	---

Tabela 25: Os oradores no Seminário 'Ema ho defisiénsia iha Aadministração Pública

Após as apresentações e intervenções feitas, concluiu-se que o assunto das pessoas portadores de deficiência e sociedade inclusiva considera-se como uma questão nacional, sendo que necessita redobrar os esforços e colaboração mútua de todos para alcançar este objetivo que todos nós sonhamos, sem pôr de lado a intervenção dos próprios na elaboração de leis e regulamentos da Função Pública.

O evento contou com a participação dos ocupantes de cargos de direção e chefia das instituições do Estado, Sociedade Civil, pessoas portadores de deficiência e demais funcionários do SCFP com o total de 150 participantes. O programa decorreu com sucesso com apoio do *Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT)* através do programa *Government for Development (GfD)*.



Figura 11: Presidente da CFP com a SE do SCFP e os participantes do Seminário Nacional

Seminário Nacional da Função Pública 2019

Em 2019, a CFP realizou um Seminário Nacional sob o tema geral *“A Evolução da Política de Descentralização e a Sua Implicação à Gestão de Recursos Humanos na Administração*

Pública”, com objetivo de recolher opiniões, perspectivas, observações, partilhar experiências relativas a implementação da política de descentralização administrativa.

Outro objetivo da realização deste programa foi essencialmente para refletir e uniformizar a linguagem, encontrar definições claras e entendimento na interpretação desta mesma política.

O Seminário decorreu durante dois dias, ocorridos no Centro de Convenções de Dili (CCD), com várias sessões de apresentações das diferentes temáticas abordadas e diferentes palestrantes vindas das instituições maiores que produzem as receitas ao governo, Autoridades e Administradores Municipais, Gestores dos Institutos Públicos e Empresas Públicas.

Deste evento de dois dias, a CFP conseguiu acatar algumas questões e sugestões chaves como as seguintes:

1. A implementação da política da descentralização está em fase de andamento e por enquanto está na etapa de desconcentração administrativa. Até ao momento foram criados 4 *Autoridades Municipais*, 8 *Administrações Municipais* e a Região Autónoma Especial de Oecusse – Ambeno (RAEOA). Contudo, com base nas práticas observadas no terreno, informa-nos que ao avançar com a política de descentralização será necessário estabelecer as estruturas orgânicas com claras funções e recursos humanos qualificados de forma a preencher nas estruturas municipais.
2. Ajustar, atualizar os quadros legais existentes para poderem ser adequados com a exigência e os requisitos postos na política de descentralização.
3. A Administração Pública Timor-Leste adota vários mecanismos em termos de promoção de Cargos de Direção e Chefia. Algumas instituições aplicam a seleção por mérito, outras optavam por continuar com o processo por mérito com base na confiança de serviço ou através do contrato por termo certo, sem justificações aceitáveis.
4. As instituições caracterizadas como Administração Indireta do Estado gozam de uma autonomia administrativa, financeira e patrimonial.
5. É preciso assegurar o rigor e o cumprimento da implementação destas leis no âmbito de gestão de recursos humanos.
6. A criação da RAEOA poderá ser uma referência ao Governo *para* outros Municípios, apesar de ainda haver uma dependência administrativa ao Governo central. Carece de uma atenção

especial de forma a ter a um alinhamento com o desenvolvimento económico da ZEESM nesta região.

Mulher na Função Pública

A CFP do II mandato aquando a elaboração do seu Plano Estratégico 2015-2030 definiu a questão da mulher como um dos compromissos da Reforma na Administração Pública e encontra-se alinhando com o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN).

Em concreto, esta prioridade política visa incentivar a igualdade de acesso ao emprego e a igualdade de género de forma a aumentar a representação das mulheres no processo de tomada de decisão no âmbito do desenvolvimento da Nação.

Para dar ênfase a este princípio, a CFP nos processos de recrutamento de funcionários dá atenção especial ao envolvimento feminino. Mesmo em outras atividades, como formação contínua, há sempre esta consideração.

Em 2019, a CFP tem participado de uma série de eventos sob esta temática, organizados pelas instituições como SEII, GMPTL do Parlamento Nacional e outras organizações relevantes.

As sessões realizadas foram essencialmente para debater ideias, identificar os defeitos que ainda se deparam e ao mesmo tempo definir novas estratégias de melhoramento

Distinções e Prémios na Função Pública

Esta política e prioridade continua a ser contemplada no Plano de Ação Anual da CFP do ano 2019, embora a implementação foi interrompida em 2018 devido a situação dinâmica da política do país.

No ano de 2019 e a semelhança ao ano anterior, a não realização desta prioridade devido à porção dos respetivos prémios que, segundo a observação do gabinete do Primeiro-Ministro, foi considerada desequilibrada.

De acordo com o Decreto-Lei n.º. 41/2016, de 16 de dezembro, os prémios fixados para os funcionários distinguidos como agraciados recebem a Ordem de Mérito da Função Pública (medalha e certificado), Prémio Monetário (o valor a determinar pelo Primeiro-Ministro) e a progressão extraordinário de dois escalões. Enquanto para prémio de louvores é apenas um certificado de Louvor da Função Pública. Contudo, para aprovação ou disponibilização de prémios é da competência do gabinete de S. Exa. o Primeiro-Ministro, conforme o Decreto-Lei n.º.41/2016, de 16 de dezembro.

Durante o ano de 2019, os técnicos da CFP responsáveis pelo trabalho, percorreram todo o território no âmbito de explicar sobre os requisitos e procedimentos relativos a apresentação de candidaturas a distinção e prémios na Função Pública a nível nacional, municípios e RAEOA.

A tabela seguinte apresenta o total dos participantes presentes na sessão de esclarecimento na nacional, municípios e RAEOA.

N.º	Município	Género		Total
		Mulher	Homem	
1	Aileu	12	77	89
2	Ainaro	13	41	54
3	Baucau	21	94	115
4	Bobonaro	7	15	22
5	Dili	21	55	76
6	Covalima	27	92	119
7	Ermera	19	90	109
8	Liquiça	15	32	47
9	Lautem	17	68	85
10	Manatuto	18	36	54
11	Manufahi	16	57	73
12	Viqueque	7	70	77
13	RAEOA	11	45	56
Total		204	772	976

Tabela 26: Participantes presentes na sessão de esclarecimento na nacional, municípios e RAEOA.

Durante as sessões foram levantadas várias questões sobretudo questões ligadas ao orçamento, requisitos estabelecidos para candidatura das distinções e prémios são muito rigorosos e sugeriram ainda que o processo de seleção de candidatura deveria iniciar-se nos municípios.

A tabela adiante deu-nos informação que apesar de a sessão de esclarecimento ter sido realizada em todas as instituições a nível nacional e municipal, contudo a maioria dos candidatos foram provenientes do regime especial e apenas um do regime geral.

Município	Categoria/Grau	Regime Geral			Regime Especial		Total
		Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	
MS – Ainaro- Hospital Referal Maubisse	TP/C	-	1	1	-	-	-
	Médico Geral	-	-	-	1	-	1
	Parteira	-	-	-	1	-	1
	TDTSP	-	-	-	-	1	1
MS – SSM – Liquiça	TP/D	-	1	1	-	-	-
	Médico geral	-	-	-	-	-	-
	Enfermagem	-	-	-	1	-	1
	Parteira	-	-	-	1	-	1
MS – SSM- Lautem	TDTSP	-	-	-	-	1	1
	Enfermagem	-	-	-	1	-	1
MS- Autoridade Baucau	Enfermagem	-	-	-	-	1	1
	Médico Geral	-	-	-	1	1	2
MS – MSS Manufahi	Enfermagem	-	-	-	2	4	6
	Enfermagem	-	-	-	-	2	2
MS- SSM- Aileu	Parteira	-	-	-	1	-	1
	Médico geral	-	-	-	-	1	1
	Enfermagem	-	-	-	1	1	2
Total			2	2	10	12	22
			2			22	
					24		

Tabela 27: Candidaturas a Distinções Prémios

REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA CFP SEGUNDO O PAA 2019 e PE CFP 2015-2030

Plano de Ação Anual 2019 da CFP

Para implementar o Plano Estratégico da CFP de 2015-2030, o programa do VIII Governo Constitucional e “*Asaun Prioritáriu bá Operasionalizasaun PE CFP iha kurtu prazu (2018-2020)*”, no final do IV Trimestre do ano 2018 a CFP elaborou e submeteu o seu Plano de Ação Anual do ano de 2019 à UPMA-GPM e ao Ministério das Finanças. O PAA 2019 contém as atividades que são da competência da CFP em termos de Boa Governação, Gestão Institucional e de Recursos Humanos com as instituições do Estado (externa) e também interna do Secretariado da CFP. Foram abordados 4 programas, 9 sub-programas e 23 atividades. O PAA 2019 está inserido no Sistema “Dalan ba Futuru” UPMA GPM e interligado com o Sistema “Freebalance” do FMIS-MF como a continuação da implementação da política de orçamentação por programas “*Program Budgeting (PB)*”.

A tabela seguinte demonstra a estrutura programática do PAA 2019 da CFP incluindo a distribuição orçamento de acordo com a categoria:

Programa / Subprograma / Atividade	SV	BS	CM	Total
Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública	\$0,00	\$862 111,00	\$145 800,00	\$1 007 911,00
Subprograma 41901: Inovação Tecnológica e Integração de Sistemas	\$0,00	\$324 600,00	\$16 600,00	\$341 200,00
Atividade 4190101: Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP	\$0,00	\$269 050,00	\$16 600,00	\$285 650,00
Atividade 4190102: Integração de sistemas de informação com o SIGAP	\$0,00	\$55 550,00	\$0,00	\$55 550,00
Subprograma 41902: Políticas, Legislação e Regulamentos	\$0,00	\$243 100,00	\$35 100,00	\$278 200,00
Atividade 4190201: Desenvolvimento de propostas legislativas e regulamentação	\$0,00	\$221 550,00	\$0,00	\$221 550,00
Atividade 4190202: Elaboração de	\$0,00	\$21 550,00	\$35 100,00	\$56 650,00

políticas, pesquisa e desenvolvimento				
Subprograma 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública	\$0,00	\$91 800,00	\$28 200,00	\$120 000,00
Atividade 4190301: Realizar o processo de recrutamento, promoções e nomeações	\$0,00	\$37 550,00	\$5 200,00	\$42 750,00
Atividade 4190302: Assegurar a avaliação do desempenho e progressão de escalão	\$0,00	\$5 550,00	\$9 100,00	\$14 650,00
Atividade 4190303: Processar mapas de pagamento de salários e controlo dos pagamentos	\$0,00	\$5 550,00	\$1 600,00	\$7 150,00
Atividade 4190304: Gestão do processo de pensões	\$0,00	\$5 550,00	\$9 100,00	\$14 650,00
Atividade 4190305: Realizar processos disciplinares e aplicar as respetivas penas	\$0,00	\$14 050,00	\$1 600,00	\$15 650,00
Atividade 4190306: Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) da Administração Pública	\$0,00	\$23 550,00	\$1 600,00	\$25 150,00
Subprograma 41904: Revitalizar a cultura de trabalho	\$0,00	\$196 811,00	\$64 300,00	\$261 111,00
Atividade 4190401: Implementar a política de distinções e prémios na Função Pública	\$0,00	\$12 550,00	\$1 600,00	\$14 150,00
Atividade 4190402: Comemorar o Dia Nacional da Função Pública	\$0,00	\$75 790,00	\$23 200,00	\$98 990,00
Atividade 4190403: Monitorizar o cumprimento do quadro legal e ético da administração pública	\$0,00	\$62 050,00	\$37 900,00	\$99 950,00
Atividade 4190404: Desenvolver um quadro de formação para profissionalização da Função Pública	\$0,00	\$46 421,00	\$1 600,00	\$48 021,00
Subprograma 41905: Inspeção e auditoria para os funcionários em funcionalismo público	\$0,00	\$5 800,00	\$1 600,00	\$7 400,00
Atividade 4190501: Inspeção, Fiscalização e Auditoria	\$0,00	\$5 800,00	\$1 600,00	\$7 400,00
Programa 510: Boa Governação e Gestão Institucional	\$1 084 512,00	\$477 875,00	\$5 900,00	\$1 568 287,00
Subprograma 51001: Boa Governação	\$0,00	\$20 850,00	\$0,00	\$20 850,00

Atividade 5100109: Inspeção, fiscalização e auditoria	\$0,00	\$3 750,00	\$0,00	\$3 750,00
Atividade 5100111: Abordagem integrada do gênero	\$0,00	\$5 550,00	\$0,00	\$5 550,00
Atividade 5100112: Apoio Jurídico	\$0,00	\$11 550,00	\$0,00	\$11 550,00
Subprograma 51002: Gestão Institucional	\$1 084 512,00	\$457 025,00	\$5 900,00	\$1 547 437,00
Atividade 5100202: Gestão Financeira, Administração e Logística	\$1 084 512,00	\$324 125,00	\$2 700,00	\$1 411 337,00
Atividade 5100205: Planejamento, monitorização, avaliação e estatísticas	\$0,00	\$52 550,00	\$1 600,00	\$54 150,00
Atividade 5100211: Aprovisionamento e gestão de contratos	\$0,00	\$80 350,00	\$1 600,00	\$81 950,00
Programa 800: Edifício Público	\$0,00	\$40 000,00	\$0,00	\$40 000,00
Subprograma 80001: Public Building	\$0,00	\$40 000,00	\$0,00	\$40 000,00
Atividade 8000104: Construção do Edifício CFP	\$0,00	\$40 000,00	\$0,00	\$40 000,00
Programa SAL: Salários e Vencimentos	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Subprograma SAL: Salários e vencimentos	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Total	\$1 084 512,00	\$1 379 986,00	\$151 700,00	\$2 616 198,00

Tabela 28: Estrutura Programática do PAA 2019 da CFP Fonte:

“Dalan ba Futuru” – UPMA GPM

Pesquisa e Desenvolvimento

Uma das competências da CFP é aconselhar ao Governo nas decisões políticas ligadas ao Desenvolvimento da Gestão de Recursos Humanos na Função Pública. A CFP para executar esta função, decidiu definir a pesquisa e desenvolvimento como uma das atividades importantes e continua no seu Plano Estratégico de 15 anos e também no Plano de Ação Anual.

Os assuntos relacionados com o desenvolvimento das propostas legislativas, gestão de recursos humanos, prestação e atendimento ao público no setor público do Estado, inclusão na função pública são temas fulcrais na pesquisa da CFP.

Além da pesquisa, a CFP efetua ainda a monitorização da implementação das políticas aprovadas na Função Pública.

A CFP em 2019, inseriu no seu PAA dois programas: Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública e Programa 510: Boa Governança e Gestão Institucional, atividades ligadas ao desenvolvimento das políticas e pesquisa incluindo avaliação e monitorização da sua implementação como se podem ser observadas na seguinte tabela:

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R's
Programa: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			
Subprograma 41902: Políticas, Legislação e Regulamentos			
Atividade 4190202: Elaboração de políticas, pesquisa e desenvolvimento	5 políticas e 3 pesquisas Sondagem Regular sobre desempenho da Pública e desenvolvimento; Mapeamento da participação dos funcionários deficiente na Função Pública; aprovada e feita.	Objetivo 4, 7 e 15	<i>Revisão; Racionalização; Revitalização e Reinvenção</i>
Programa 510: Boa Governança e Gestão Institucional			
Subprograma 51002: Gestão Institucional			
Atividade 5100205: Planeamento, monitorização, avaliação e estatísticas	90% Atividades traçadas no PAA concretizados e 100% monitorizados, avaliados e apresentado no Relatório da CFP; Relatórios trimestrais redigidos e apresentados de forma atempada a CFP e UPMA; Relatório Anual elaborado e apresentado ao Parlamento Nacional		<i>Revisão; Racionalização; Revitalização e Reinvenção</i>

A partir da tabela acima, podemos observar que a CFP no cumprimento dos seus planos e objetivos traçados no PE CFP 2015-2030, conseguiu através das atividades definidas os seguintes resultados:

Atualização e reajustamento das localidades das áreas remotas no âmbito da Administração Pública

O Governo através do Decreto-Lei n.º. 20/2010, de 1 de dezembro, aprovou o Regime dos Suplementos Remuneratórios na Administração Pública, que incluiu ainda o Suplemento aos

serviços nas áreas remotas, muitas remotas e extremamente remotas, de acordo com a disposição legal do artigo 15º. Do referido Diploma. Com base nesta disposição, em 2012 a CFP emitiu a decisão nº. 594/2012 para aprovar a lista das localidades que integra as áreas da categoria remotas, muitas remotas e extremamente remotas.

Considerando a competência da CFP para emitir decisão sobre os termos e as condições do serviço da da Função Pública, de acordo com a Lei nº. 7/2009, a CFP em 2018, efetuou um novo levantamento com intuito de atualizar a lista das localidades das áreas remotas de acordo com a categoria da situação atual. O objetivo do levantamento foi para ajustar a decisão relacionada com a nova lista das áreas remotas no atendimento ao público, servindo como base às instituições do Estado para aplicar na Administração Pública. E também atribuir tratamento justo a todos os funcionários e agentes da Administração Pública, de acordo com a situação das áreas colocadas e desempenho das suas funções, produção de dados credíveis e atualizados como linha de base (base line) no desenvolvimento de proposta política, enquadramento legal (inclui Decreto-Lei nº. 20/2012) e outras decisões no âmbito da gestão de recursos humanos.

O levantamento feito abrangeu os 12 municípios e RAEOA com o total de 63 Postos Administrativos, 311 Sucos e 508 Aldeias. O detalhe dos números das áreas foram identificados com base na Lista das Localidades (aprovado em 2012) de acordo com Município, Posto Administrativo, Suco, e Aldeia e categorias como Remotas, Muitas Remotas e Extremamente Remotas.

A pesquisa feita deu um resultado importante e relevante à Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública porque o resultado demonstrou que a maioria (+ de 50%) das áreas identificadas obtiveram já acesso à água potável, transporte pública, acesso a estrada, eletricidade, telecomunicação, média e comunicação (Rádio e Televisão), existência de edifício para sucos e aldeias e acesso ao Ensino Básico Filial (EBF). Porém, o resultado também destacou que noutros aspetos como área de saúde, serviço de justiça, emergência, residências aos profissionais, estabelecimento das atividades comerciais, disponibilidade da acomodação pública e riscos de trabalho, algumas áreas ainda continuaram a enfrentar essas limitações e dificuldades de acesso.

Durante sete anos (2012-2018), as áreas com a categoria Remotas, Muitas Remotas e Extremamente Remotas registaram mudança de acessibilidade e disponibilidade de serviços de atendimento ao público nas áreas de saúde, educação, justiça, média e infra-estrutura (estrada, água potável, eletricidade, telecomunicação).

O resultado também comprova que houve 349 localidades (ou seja 69%) que não tiveram mudança em comparação aos anos anteriores, este número incluiu também 95 localidades que as suas situações foram classificadas como regressivas. Por outro lado, houve 159 (ou seja 31%) localidades que apresentam mudança. Isto significa que estas áreas identificadas obtiveram melhoramento contínua em termos de infraestrutura básicas e serviços de atendimento ao público. Além da mínima disponibilidade de serviço nas áreas rurais, a condição das infraestrutura e facilidades de serviço aos funcionários públicos foram muito limitados, principalmente serviços importantes como saúde, educação e apoio emergência. Estas condições são consideradas como causa da mínima qualidade da prestação de serviço e atendimento dos funcionários aos utentes (público em geral). O resultado do levantamento demonstra claramente que o serviço de atendimento ao público nas áreas importantes e necessárias ao povo ainda não cobre até as áreas rurais, principalmente áreas categorizadas como remotas ou de difícil acesso. Com base neste resultado do levantamento, a CFP sob a sua competência prevista na Lei n.º.7/2009 aprovou a Deliberação n.º.96/2019/CFP, de 10 de junho sobre atualização da lista das localidades remotas, muitas remotas e extremamente remotas a fim de responder aos objetivos previstos no Decreto-Lei n.º.20/2010, de 1 de dezembro.

Levantamento dos Dados: Mapeamento da Situação Pessoas Portadores de Deficiência na Administração Pública

No âmbito da promoção da inclusão social e assegurar o direito das Pessoas Portadores de Deficiência na Função Pública, a CFP em 2019 incluiu no seu PAA algumas atividades como realizar alguns Seminário/Workshop's e Plano de Mapeamento das Situações Pessoas Portadores de Deficiência na Administração Pública.

A CFP já iniciou alguns esforços através das práticas no contexto da Administração Pública tais como incorporar pessoas portadores de Deficiência e Igualdade de gênero nos Manuais produzidos para Gestão de Recursos Humanos, implementar a política de inclusão no âmbito do

processo de recrutamento, formação e promoção da força de trabalho, criar o mecanismo de reclamação às discriminações e sempre disposta a coordenar com as instituições relevantes. Apesar destes esforços feitos, a CFP reconhece que o assunto de deficiência ainda continua a ser um assunto preocupante não apenas na nossa parte, mas também dos nossos trabalhadores que enfrentam estas condições de deficiência no local de trabalho.

Para estabelecer/criar uma política e um bom gestão para promover e assegurar o direito das Pessoas com Portadores de Deficiência na Função Pública, é preciso de uma informação adequada e atualizada sobre a situação atual incluindo as barreiras, desafios e obstáculos presentes a estas pessoas na Função Pública. Por este motivo e a fim de responder a esta situação que a CFP definiu iniciar uma pesquisa qualitativa com aproximação de *Focus Group Discussion* (FGD) e entrevista aprofundada com gestores ou dirigentes máximas das instituições que pertencem a Função Pública, tanto a nível nacional também nos municípios. Com as expectativas que nestas fontes a CFP conseguirá obter informações credíveis, adequadas e refletir a situação real que estes trabalhadores do Estado enfrentam como deficientes.

Esta pesquisa é muito pertinente porque a CFP ainda não tinha dados ou informações qualitativas adequadas relacionadas com a situação Pessoas com Portadores de Deficiência que desempenham o serviço na Administração Pública.

Além desta limitação, a CFP também notou que durante este tempo muitos funcionários desconhecem o assunto deficiência (limitação de conhecimento). Esta situação pode contribuir para a prática de discriminação e marginalização das Pessoas Portadores de Deficiência no local de trabalho. Opta-se pelo FGD como um ato de aproximação para difundir melhor sobre a questão da Deficiência aos funcionários para que sejam mais sensíveis ao referido assunto.

O Objetivo desta pesquisa é recolher a informação detalhada relacionada com o nível de entendimento, perceção, atitude e experiência dos funcionários públicos ligado ao assunto de deficiência; procura identificar ainda as barreiras e obstáculos institucionais e organizacionais no aspeto legal, infraestrutura, facilidades, recurso e ambiente que existem no âmbito da promoção dos Portadores de Deficiência na Administração Pública Timor-Leste e recolher outras informações qualitativas relevantes ao interesse da análise à política de promoção do mesmo.

A CFP apreciou o levantamento e agradeceu o apoio dos recursos humanos (contratação de uma Assessora Nacional para apoiar no levantamento e o processo da elaboração do Relatório),

facilidades-transportes e materiais do escritório dado pelo *Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT) Governo da Austrália*, através do Programa *Governance for Development (GfD)*. Metodologia do FGD: Neste levantamento optou-se pela utilização da aproximação qualitativa com técnico de FGD a fim de recolher dados primários. Os participantes deste FGD foram identificados com base das necessidades de informação, objetivo da pesquisa e também das suas características que consideram como alvo para a recolha de informação. Foi por isso que a identificação dos participantes utilizava-se do princípio da proporcionalidade de acordo com as características do serviço das instituições, funções, responsabilidade e também nas perspetivas do género. A atividade do FGD foi realizada a nível nacional e nos 12 Municípios e RAEOA, envolvendo 166 participantes composto por funcionários sem cargos, com cargo e representantes da organização da Sociedade Civil. Em termos de género, 44 (ou 26%) são do género feminino. Dos 166 participantes, 44 (ou 30%) são funcionários Portadores de Deficiência. A realização do FGD a nível nacional, foi realizada três vezes em 9 Instituições do Estado (MOP, MJ, MTT, MI, MAP, MSS, MEJD, MS e SEII. Além da atividade FGD, feita ainda a entrevista aprofundada (*indeep interview*) aos dirigentes máximos da Administração Pública, nomeadamente Administradores dos Municípios, Presidente de Autoridade Municipal, Diretores Gerais e Chefes do Recursos Humanos.

O quadro seguinte detalha sobre a distribuição dos participantes de acordo com os locais e género.

Local	Sociedade e Civil	Funcionários Públicos	Total	Observação
Municípios 12	17	127	144 (M:36 e H:118)	Envolveu 43 funcionários com portadores de deficiência e 28 ocupantes do cargo de Direção e Chefia
Nacional-9 Instituição	-	22	22 (M:8 e H:14)	
Total	17 (10%)	149 (90%)	166	

Tabela 29: a distribuição dos participantes de acordo com os locais e género.

Resumo do resultado do levantamento/mapeamento:

Atividade da pesquisa realizada com sucesso e os dados recolhidos foram dos funcionários e Pessoas com Portadores de Deficiências que desempenham as funções na Administração Pública

a nível Nacional e nos Municípios. Foram feitas já análise aos dados recolhidos no terreno e estão elaborados de acordo com os pontos como seguintes:

Nível entendimento sobre Pessoas com Portadores de Deficiência: em geral, nota-se que o assunto de deficiência (conhecimento em termos da identificação, base legal, causa da deficiência, dificuldade das Pessoas com Portadores de Deficiência e tipo de deficiência) foi ainda limitado porque durante este tempo nunca tiveram formação específica sobre o assunto da deficiência. Mesmo assim, a partir da experiência do serviço, ambiente na sociedade, acompanhamento na advocacia dos NGO's que alguns dos funcionários têm mínimo conhecimento. E isto também porque algumas organizações da Sociedade Civil como RAES Hadomi Timor Oan (RHOT) efetuou a socialização à comunidade a nível dos Sucos e Aldeias sobre o tipo da deficiência e a linguagem utilizada. Além disso alguns funcionários que trabalham na área de social no MSSI e MS explicaram diretamente a população incluiu Pessoas Portadores de Deficiência.

O resultado do *FGD* demonstra que em termos de compreensão a palavra de Deficiência, Invalidez e regulamentos/leis, procedimentos operacionais: os funcionários públicos ainda confundiram como se podem distinguir entre a definição de Deficiência e Invalidez. Por outro lado, na discussão feita, surgiu a preocupação sobre o direito das pessoas com deficiência e direito às pessoas que se consideram inválido com afirmação de que *“tamba sa ami nia maluk sira defisiente iha liur neba bele simu osan subsidiu invalides enkuantu ami labele, ne'e diskriminasaun”* FGD em Lautem. Esta situação exige que as instituições relevantes devam efetuar a formação, socialização/disseminação aos funcionários.

Os funcionários também se preocuparam com a limitação do conhecimento que tinham durante este tempo e do impacto a qualidade do serviço de atendimento ao público e prejuízo aos cidadãos com a condição de deficiente. Esta situação refere-se mais aos serviços importantes tais como áreas de saúde e educação. Na parte da educação, observa-se que não havia professores com conhecimento e habilidade específica nas áreas de deficiência, portanto é difícil ensinar estudantes com a condição de deficiente e na saúde os médicos não podiam proceder a um atendimento adequado e boa maneira de comunicação aos pacientes deficientes. Estas situações no fim causam a perda de confiança dos cidadãos a estas instituições.

Ainda neste âmbito de limitação de conhecimento, enfrentado pelos funcionários de nível inferior também acontece aos de nível superior nos municípios. Estes superiores apresentam a preocupação relacionada com a produção de Lei e Diplomas na Língua Portuguesa, porque dificulta o entendimento e a elaboração da gestão da Função Pública de acordo com a Lei (exemplo apropriado é interpretação do Regime de Pensão Invalidez). A consequência desta falta de conhecimento que no fim implica aos superiores não conseguir iniciar uma discussão e planear o orçamento para acomodar a situação dos deficientes na Administração Pública.

O funcionário Deficiente: um dos importante assuntos nesta pesquisa é o funcionário deficiente e que neste momento está a desempenhas as suas funções e alguns que já não podem continuar a trabalhar, ou seja, estão no processo de concessão de pensão por invalidez. De acordo com a informação recolhida no terreno, os participantes declararam de que as causas foram de vários fatores com se descreve na seguinte tabela de categorização da deficiência de acordo com causa:

Causa	Tipo	Exemplo do caso
Congénito (desde nascente)	Deficiência da vista, ouvido e físico	Mães grávidas erram no consumo de medicamentos / tiveram acidentes que resulta o nascimento com a deficiência/ falta de alimentação saudável/ gravidez com pressão/ <i>stress</i>
Acidente / Desastre	Deficiência Física	Acidente com motorizada, veículos, teve pancada/tiros no tempo da guerra, mal práticas, consumo dos medicamentos
Idade avançado (alteração auditiva)	Deficiência vista, ouvido e física	Pessoas com idade avançada não podem andar e utilizar as cadeiras rodas
Doença (adquirida)	Deficiência ouvido, ouvido, física e Mental	Mal Nutrição, Paralisada (<i>struck</i>), malária e entre outras
Cultura / Natureza	Deficiência ouvido, ouvido, física e Metal	Violação das regras de tradição/ norma cultural e entre outras
Pressão Psicológica	Deficiência Mental (Psicossocial)	pobreza; pressão no ambiente de trabalho e entre outras

Tabela 30: categorização da deficiência de acordo com causa

Pessoas portadores de deficiência que neste momento desempenham as suas funções na Administração Pública como funcionários e agentes, alguns declararam que tinha ingresso à Função Pública com a condição de deficiência e alguns tornaram deficiente depois de ser funcionários/agentes.

Tratamento aos funcionários com a condição de deficiência: Tratamento aqui refere se à instituição como o empregador aos trabalhadores (funcionários e gentes) com a condição deficientes. Este aspeto é muito importante porque em princípio o empregador tem a responsabilidade para criar o sistema, ambiente e condição de serviço seguro, digno, justo aos trabalhadores.

As preocupações que surgem frequentemente no FGD foram seguintes:

- Alguns funcionários tornaram deficientes por causa de desastre/acidente aquando do desempenho das suas funções. De acordo com a afirmação dos funcionários que enfrentaram esta situações, e que confirmam que não tiveram tratamento justo da instituição onde trabalham;
- Não havia espaço apropriado aos deficientes mentais para terem acesso ao “counselling; não há subsídio aos funcionários deficientes; a colocação do local de trabalho não está compatível com a situação dos funcionários deficientes;
- Alguns funcionários tiveram acidentes/desastre e ficaram deficientes, então tiveram autorização do seu superior para ficar em casa para alguns momentos indeterminados e receberam o salário mensalmente. Esta decisão foi considerada como uma iniciativa do superior por razão de que os funcionários com deficiência teriam dificuldade para obter avaliação de Junta Médica, considerada como um critério para concessão de Pensão por Invalidez;
- Surgiu a lamentação sobre a linguagem “invalidez”. Justifica-se que a palavra não merece ser utilizada ao pessoal com condição de deficientes e solicita-se para fazer uma definição clara sobre a distinção da palavra invalidez e deficiente, assim evita-se a confusão na sua utilização;
- Menos quando no tratamento dos assuntos nos locais públicos;
- Menos Facilidades/condição para trabalhador com deficiência, ou seja tratamento diferente das pessoais sem deficiência;

- Os ministérios não tem orçamento próprio para apoiar os funcionários com a condição deficientes para poder fazer tratamento de saúde;

A causa da falta do tratamento digno às pessoas Portadores de Deficiência na Função Pública devido as instituições não tinham previsto na elaboração do plano de recrutamento e não davam conta que no futuro poderá acontecer algo que torna as pessoas recrutadas deficientes por vários razões. E isso implicou em dificuldades aos superiores para gerir com esta situação.

Esta situações podem indicar 2 fatores: o primeiro porque os funcionários tinham limitação de conhecimento sobre o acesso/como se aplicam à Pensão Invalidez e segundo fator é a Função Pública ainda não tinha um sistema de atendimento inclusivo aos funcionários que tiveram acidentes na hora do trabalho e tornaram-se deficientes.

A Pensão por Invalidez é um assunto que surge muitas vezes por lamentações dos funcionários em várias discussões por razão de que o tratamento feito pela CFP e Recursos Humanos das Instituições que desempenham as suas funções, abandonam os seus pedidos de requerimento para a Pensão por Invalidez.

A preocupação foi muito pertinente porque os dados da CFP demonstram que o pedido de requerimento para a pensão invalidez registado desde 2012 – 2019 foram num total de 69. Destes, após a verificação feita pela CFP, apenas 7 requerimentos que preencheram os requisitos definidos no artigo 10º do Decreto-Lei no. 23/2012, sobre o Regime Transitório do Segurançã Social. Portanto a CFP aprovou apenas estes 7 para obtenção da Pensão de Invalidez. Os restantes 60 ainda não foram aprovados porque faltaram ainda a apresentação dos documentos principais tais como análise da junta médica ou atestado para incapacidade absoluta e definitiva para exercer as funções. A maioria dos requerentes provêm das instituições como MS, MEJD e MAE. Na tabela seguinte apresentamos os requerimentos registados desde os anos de 2012 – 2019:

Ano	Requerimentos registados desde 2012-2019 e total			Decisões emitidas		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
2012	0	12	12	0	0	0
2013	1	9	10	0	0	0
2014	3	12	15	0	0	0

2015	2	2	4	1	2	3
2016	1	7	8	0	3	3
2017	1	12	13	0	1	1
2018	0	2	2	0	0	0
2019	1	4	5	1	1	2
Total	9	60	69	2	7	9

Tabela 31: Número de requerimentos registados desde os anos de 2012-2019

Fonte: Base dados da CFP

Atitude perante Pessoas com Portadores de Deficiência:

Atitude estigmatizante ou marginalização das pessoas Portadores de Deficiência muitas vezes acontece na sociedade em geral e também aconteça na Administração Pública. A utilização das palavras tais como “*ain at, tilun diuk, matan at / delek, bulak*” ainda existe e podemos considerar como atitude que jamais poderia existir e necessita de uma mudança ou alteração. Esta situação muitas vezes acontece entre os funcionários, superiores dos funcionários e estudantes aos professores com a condição de Portadores de Deficiência. Isto acontece a nível municipal e também nacional. O resultado demonstrado exige que as instituições competentes efetuem mais socializações a todos os funcionários públicos tanto a nível nacional também nos municípios sobre assunto de deficiência, a utilização da linguagem certa e atendimento correto aos funcionários Portadores de Deficiência.

Barreiras aos funcionários deficientes:

Em março de 2019, a CFP em colaboração com o parceiro de desenvolvimento DFAT, realizou um Seminário Nacional sob o tema “*ema ho defisiensia iha administrasaun Públika Timor Leste*”. Um output importante foi a produção da recomendação para procurar identificar as barreiras existentes na Administração Pública que dá oportunidade para prática de discriminação e marginalização às Pessoas Portadores de Deficiências. É por isso que um dos objetivos no levantamento realizado foi para identificar as barreiras existentes, entretanto no FGD feitas em todo o território, a maioria dos participantes apresentaram as preocupações sobre as barreiras enfrentadas na Administração Pública a qual podem acompanhar nos seguintes pontos:

- **Acesso aos edifícios públicos:** a maioria dos edifícios são heranças do tempo colonial Português e Indonésio. Há também edifícios contruídos recentemente no tempo da independência. O MOP declarou que é muito importante criar um padrão para construção que reflita o desenho Universal, significa que edifícios ou facilidades construídos devem facilitar o acesso de todos, incluindo pessoas com qualquer tipo de deficiência. O que acontece até a presente foi o contrário, onde cada Ministério elabora o seu plano de construção sem conhecimento do MOP e resulta ao final num edifício sem acesso às pessoas com deficiência.

No levantamento feito, a equipa identificou que nalgumas instituições não há rampas, apenas utilizam escadotes porque não existe acesso apropriado aos Portadores de Deficiência com motorizadas, bicicletas de três rodas, no trajeto de casa para o local de trabalho. Outros exemplos foram muitas vezes os Portadores de Deficiências enfrentaram dificuldades para encontrar com o Presidente da Autoridade Municipais/Diretores porque o escritório situado no primeiro andar; o MEJD não facilita casas de banho apropriadas aos professores e estudantes Portadores de Deficiências, colocação de alguns professores com deficiências em outros postos administrativos com a condição das estradas precárias, dificuldade de acesso aos transportes públicos, falta de facilidades como motorizadas com três rodas, falta de residências, e entre outras. Outras barreiras identificadas para os deficientes de vista são a inexistência de facilidades como “*hearing aid*” ou *brailer* para trabalhar em condição.

- **Acessibilidade a informação:** no artigo 30º da CRDTL define “*Sidadaun hotu-hotu iha direitu atu bele hetan dadus informatizadu kona-ba sira-nia an rasik eh ne’ebé hatama ona iha rejistu mekanográfiku no manuál kona-ba sira-nia an, bele husu atu halo retifikasaun no atualizasaun ruma ba informasaun hirak ne’e no iha mós direitu atu buka hatene informasaun hirak ne’e nia finalidade*”. “*Sidadaun hotu-hotu iha direitu atu bele hetan dadus informatizadu kona-ba sira-nia an rasik eh ne’ebé hatama ona iha rejistu mekanográfiku no manuál kona-ba sira-nia an, bele husu atu halo retifikasaun no atualizasaun ruma ba informasaun hirak ne’e no iha mós direitu atu buka hatene informasaun hirak ne’e nia finalidade*”. Porém, mesmo que estamos no mundo globalizado e moderno, o acesso da informação continua a ser uma das dificuldades

enfrentadas pelas Pessoas Portadores de Deficiência. O MEJD efetuou a disseminação de informação sobre a educação inclusiva, todavia, cobriu apenas até ao nível municipal, e funcionários destacados nos Postos Administrativos até sucros (áreas remotas) continuavam sem acesso a informação. Outras preocupações apresentadas foram relacionadas com meios de publicação de informação através da (Rádio, Televisão e Jornal) ainda continuam a ser umas das dificuldades para pessoas com deficiência visual e auditiva para acompanharem as informações.

- **Formação e desenvolvimento:** De acordo com o artigo 13º do Decreto-Lei nº.38/2012, de 1 de agosto, Regime de Formação e Desenvolvimentos da Função Pública, define que todos os funcionários têm direito a participar na formação e desenvolvimento por no mínimo 40 horas durante o ano. O artigo 49º, da Lei nº.8/2004, de 5 de Maio (Estatuto da Função Pública) também declara que todos os funcionários e agentes da Administração Pública têm direito a participar na formação profissional e elevar as suas qualificações. Mesmo que estes direitos estão definidos claramente, a realidade demonstra implementação ao contrário. Muitos dos funcionários que não tem acesso e perderam os seus direitos durante o ano para a formação.

No FGD, a equipa recolheu muitas informações, nomeadamente: muitos apresentaram que nunca tiveram a formação específica sobre o que é deficiente, como apoiar e lidar com as Pessoas Portadores de Deficiência na Administração Pública e os beneficiados dos serviços de atendimento públicos. Como por exemplo no FGD em Covalima, apresentou a enfermeira que consultou ao deficiente auditivo. Ela tinha repetido as explicações até ficou chateada mas não tinha reparado que o paciente tem problema de ouvido.

Na área de educação – os professores não tinham formações específicas para ensinar os estudantes com a condição de deficientes e isto implica que o trabalho não seja produtivo pelos professores e os estudantes não conseguem aprender/acatar as matérias de acordo com as condições enfrentadas – apresentada pelo FGD do município de Lautém.

Implicação da Barreira:

Informações recolhidas através do FGD foram sobre a situação atual dos funcionários públicos que neste momento desempenham as suas funções na Administração Pública Timor-Leste e considera-se como barreiras que necessitam de tomar atenção. As barreiras identificadas foram: falta de conhecimento sobre assunto deficiência, mal utilização da linguagem, tratamento injusto/não sensível aos deficientes, infraestruturas inadequadas, limitação ao acesso de informação, lacunas legal e institucional e falta de formação e capacitação aos funcionários deficientes. Estes todos foram obstáculos e barreiras à própria CFP para atingir os seus objetivos estratégicos definidos no PE CFP 2015-2030 no âmbito da promoção as Pessoas com Deficiências na administração Pública Timor-Leste. Estas barreiras direta ou indiretamente implicam no desempenho do serviço de pessoal das próprias instituições do Estado, ambiente do trabalho não saudável, continuação da discriminação contra funcionários com condições deficientes e diminuição contínua da taxa participação das Pessoas Portadores de Deficiência na Administração Pública.

Monitorização da implementação das ações prioritárias do PE CFP 2018-2020

A CFP no início e final de cada ano sempre organiza e realiza atividade de Balaço das atividades a fim de definir os planos operacionais para operacionalizar o PAA da CFP, O PE CFP 2015-2030 e também avaliar o que está feito, quais são as dificuldades enfrentadas, o que poderia fazer para melhorar, quais são as estratégias utilizadas e também ações prioritárias para melhorar no futuro.

No ano de 2018, a CFP elaborou um Plano de Ações prioritárias de 2018-2020. Com base neste documento, a CFP durante o ano de 2019, efetuou a monitorização da implementação destas ações do serviço da CFP e o seu Secretariado do ano de 2018.

Os resultados da monitorização foram os seguintes:

- A maioria das Direções e Unidades da CFP implementaram as suas ações prioritárias definidas;

- Houve algumas atividades e prioridades definidas pela CFP que não conseguiram ser realizadas (até setembro de 2018);
- A maioria das prioridades definidas pela CFP do Segundo Mandato (prioridades de 5 anos) estão em processo de implementação (ongoing process) por isso, ainda não conseguimos medir o indicador de desempenho para os 5 anos;
- Algumas das ações prioritárias foram alcançadas ou realizadas e resultou alguns efeitos (lacunas) que servem como linha de base (Base Line); exemplo dado: Descrição do circuito de trabalho, programa de disseminação dos Quadros Legais, Regulamentos, normas e procedimentos na Função Pública, elaboração do PPO para Inspeção e Auditoria, PPO para Gestão financeira do SFCF, elaboração do Decreto-Lei (Planeamento da Força de Trabalho na Função Pública), Módulo de Mapa de Pessoal eletrónico e entre outros;

Lacunas identificadas:

- Ainda não deram atenção a medir o indicador de desempenho de cada ações prioritárias definidas (Ex.: medir o indicador quantitativa e qualitativamente);
- Alguns indicadores em termos quantitativos e qualitativos ainda muito genéricos ,por isso dificulta medir os alcances concretos (Ex: *Indikador Output- “50% prática no jestaun ba Boa- Governasaun partilhadu no implementadu”*)
- É preciso definir com cuidado o Indicador qualitativo (não se pode utilizar apenas o símbolo (# / %) e não mencionar com clareza quais as percentagens e totais dos números a alcançar, porque normalmente o indicador output pode se medir e é realístico;
- Dependência de um programa a outro. É recomendado definir a escala de prioridade, cronograma da implementação e evitar definir prioridades que são interdependentes. É preciso de máximo controlo ao calendário do Plano Trimestral e Semestral;
- A dependência entre as direções causa o atraso da implementação das atividades definidas (fator interno) e em relação ao externo (ex. Verificação de dados para a mudança de escalão).
- Falta de monitorização por parte interna nas direções para procurar saber o progresso de cada indicador;

- Feita a mudança ou ajustamento das prioridades definidas no meio do ano, durante a implementação;
- Algumas linhas de base (base line) das prioridades definidas não foram claras e relevantes com o output;
- Falta de coordenação do trabalho entre as Direções e Unidades no SCFP no âmbito da realização das atividades prioritárias;
- O mecanismo de controlo ainda é fraco e é recomendado fazer o controlo máximo a partir dos relatórios trimestrais e semestrais (report and feedback).

Serviço de assessoria Jurídica

É determinante ao trabalho da CFP alcançar os objetivos relacionados com revisões e redação dos quadros legais e também o serviço de apoio jurídico, fundamental para a realização das competências da CFP, pelo seu Secretariado. O SCFP é apoiado por uma unidade jurídica composto por três assessores (Homens: 1 internacional – e 2 nacionais)

A CFP definiu 2 atividades relacionadas com o serviço de apoio jurídico no seu PAA de 2019. A tabela seguinte demonstra a descrição das atividades de acordo com o PAA, os 15 Objetivos no PE CFP 2015-2030 e Visões Estruturantes 5 R's:

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R's
Programa 419ª: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			
Subprograma 41902: Políticas, Legislação e Regulamentos			
Atividade 4190201: Desenvolvimento de propostas legislativas e regulamentação	10 Propostas de políticas e legislações aprovadas pelo Conselho de Ministros e implementada a nível nacional e em Municípios e 80% Lei e Decretos-Lei da Administração Pública revisto e aprovado.	Objetivo 4 e 15	<i>Revisão; Racionalização; Reestruturação; Revitalização e Reinvenção</i>
Programa 510: Boa Governação e Gestão Institucional			
Subprograma 51001: Boa Governação			
Atividade 5100112: Apoio Jurídico	100% Leis e Decretos-Lei, despachos, decisões revistos com base na Lei; processos jurídicos geridos; pareceres jurídicos prestados		

Em 2019, a CFP através da Unidade estabelecida denominada Unidade Jurídica que é apoiada por 1 Assessor Internacional e 2 Assessores Nacionais financiados pela DFAT, prosseguiu com o trabalho de revisão dos quadros regulatórios da Função Pública, com o propósito de alinhar as disposições legais às prioridades determinadas pelo Programa do Governo e pelo Plano Estratégico da CFP.

Regime da Força de Trabalho da Administração Pública

A definição da força de trabalho é um dos desafios que enfrenta a CFP, na definição de um guia para as ações de ajuste do tamanho e especialidade da Função Pública. O principal instrumento para definição da força de trabalho na Administração Pública é o mapa de vagas e pessoal, ou quadro de pessoal, como chama o Estatuto da Função Pública, e que é aprovado pelo Governo e conta com o número de lugares nas diversas carreiras e cargos, com base na divisão administrativa determinada pela Orgânica do Governo, orgânicas das linhas ministeriais e estatutos das instituições da Administração Indireta.

As regras para a preparação do mapa de pessoal, bem como os métodos de planeamento, os limites de pessoal e de contrato, o plano de mobilidade de pessoal e a gestão da mudança organizacional integram a proposta de Regime do Planeamento e Gestão da Força de Trabalho da Administração Pública, cuja proposta foi desenvolvida pela CFP e discutida com as linhas ministeriais. A proposta foi submetida à Sua Excelência o Primeiro-Ministro e aguarda agendamento para apreciação pelo Conselho de Ministros.

Orgânicas VIII Governo Constitucional

Com a formação do VIII Governo Constitucional, a CFP apresentou sugestões para a composição do Programa de Governo, com foco no estudo aprofundado de produtividade e dimensão da força de trabalho da função pública a fim de determinar as reais necessidades de pessoal na Administração Pública e a sua colocação com base na qualificação, habilidades e experiência profissional, bem como a implementação de instrumentos de estímulo à produtividade, tais como a avaliação de desempenho por resultados. Também foi estabelecido como prioridade uma extensa aplicação dos princípios de mérito, o reforço das capacidades de

gestão e o uso intensivo de tecnologia informática para superar as dificuldades de recursos humanos e reduzir as margens de erro.

No ano de 2019 a CFP prosseguiu no trabalho de aconselhamento ao Governo na discussão e preparação das orgânicas das linhas ministeriais. Os pareceres da CFP procuraram manter a harmonia e integridade da função pública, bem como assegurar que as estruturas orgânico-funcionais se mantivessem dentro de limites determinados pelo Primeiro-Ministro, evitando o seu crescimento exponencial.

2ª Alteração ao Regime da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública

O regime jurídico da avaliação do desempenho atualmente em vigor aprecia fatores de avaliação tendencialmente comportamentais e que não priorizam o desempenho no alcance dos objetivos estabelecidos para o serviço. A CFP, num processo de consulta extensivo e que alcançou todas as linhas ministeriais e boa parte dos municípios, desenvolveu uma proposta de alteração ao regime de avaliação de desempenho. Esta proposta toma por base as prioridades da unidade de trabalho do funcionário avaliado e os objetivos a desempenhar fixados para o ano.

A proposta procura resolver também problemas de comunicação entre supervisores e subordinados, assegurando um canal através do qual os subordinados podem conhecer melhor as exigências do trabalho e apresentar as suas preocupações de forma a garantir uma relação adequada de trabalho.

A alteração visa ainda garantir o direito de avaliação dos funcionários nos casos de reestruturação institucional, mobilidade funcional, nomeação como titulares de órgãos do Estado e no exercício de cargos de direção-geral na Administração Pública.

A proposta foi submetida à Sua Excelência o Primeiro-Ministro e aguarda agendamento para apreciação no Conselho de Ministros.

Resolução do Governo que fixa as vagas ao concurso de promoção no regime Geral das Carreiras

Nos termos do disposto no Decreto-Lei nº. 1/2018, de 24 de janeiro, que aprovou o regime da promoção de pessoal na administração Pública, a cada ano deve o Governo considerar uma

proposta da CFP que fixa as vagas para o concurso de promoção dos funcionários do Regime Geral das Carreiras. Em 2019, pela primeira vez, o Governo analisou e aprovou a Resolução número 19/2019, de 15 de maio e autorizou o concurso de promoção para um total de 1.351 vagas, distribuídas entre os 7 graus das categorias integrantes do Regime Geral. Com base nas vagas aprovadas, 10.455 funcionários públicos participaram do concurso para aferição do mérito, que resultou na promoção de 1.351 funcionários públicos ao grau superior.

1ª Alteração ao Regime da Promoção de Pessoal da Administração Pública

O Decreto-Lei n.º 1/2018, de 24 de janeiro, que trata da promoção de pessoal das carreiras da Administração Pública determina que as vagas admitidas a concurso são fixadas anualmente pelo Governo, sob proposta da CFP, até um limite de dez por cento do total de pessoal da respetiva categoria ou grupo profissional.

O Regime Geral das Carreiras contava em 2019 com aproximadamente 13.600 funcionários públicos, sendo que 10.455 tinham mais de 4 anos de serviço no respetivo grau, condição mínima estabelecida pela legislação para participar no processo de promoção.

A alteração ao Decreto-Lei n.º 1/2018, de 24 de janeiro procurou esclarecer os critérios para a definição anual pelo Governo da quantidade de vagas oferecidas ao concurso de promoção. De acordo com a proposta, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5/2019, de 27 de março, as vagas destinadas à promoção de pessoal são fixadas anualmente pelo Governo, sob proposta da CFP, até um limite de dez por cento do total do pessoal que compõe a categoria ou grupo profissional que se habilita à promoção.

Reforma Administrativa

A CFP participou ativamente de um grupo de trabalho na discussão, juntamente com o MRLAP, das propostas legislativas que vão integrar o Programa de Reforma Administrativa.

Diploma Ministerial com o elenco dos TDTSP

O Decreto-Lei n.º 13/2012 de 7 de março, que aprovou o regime das carreiras dos profissionais da Saúde, e seu anexo IV, “Estatuto da carreira de Técnico de Diagnóstico, Terapêutica e Saúde Pública (TDTSP)”, não definiu concretamente as profissões ou especialidades, mas remete a

definição dos profissionais e especialidades que integram a carreira de TDTSP para posterior regulamentação, mediante diploma conjunto do membro do Governo responsável pela área da Saúde e o Presidente da Comissão da Função Pública.

A CFP e o MS trabalharam numa proposta conjunta para definir as especialidades que passam a integrar a carreira de Técnico de Diagnóstico, Terapêutica e Saúde Pública. A proposta encontra-se ainda em análise no Ministério da Saúde.

Decreto do Governo sobre o Regulamento do serviço de Auditoria e Inspeção Interna da Administração Pública

A Inspeção e Auditoria que integra cada estrutura das instituições da Administração Pública exerce suas atribuições como previsto nas respetivas orgânicas, entretanto são ainda muito genéricas e ambíguas, pelo que frequentemente suscitam interpretações diferentes, implicando, desta forma, intervenções de formas diferentes.

Tendo em conta que até a presente data, no âmbito das instituições da Administração Pública não existe ainda um instrumento legal que assegure a coordenação das atividades de inspeção e auditoria a nível interinstitucional, a CFP propôs um decreto do Governo sobre o regulamento do serviço de auditoria e inspeção interna da Administração Pública. A proposta foi desenvolvida a partir do trabalho dos inspetores da IGE e das linhas ministeriais como um instrumento uniformizado, que define regras e condições que visam orientar as atividades da Inspeção e Auditoria interna das instituições da Administração Pública, no âmbito da realização de auditoria.

O seu objetivo é assegurar o mérito das funções de inspeção e auditoria e, ainda, garantir a eficiência na gestão de recursos e eficácia na realização das atividades pelas instituições e pelos seus funcionários.

A proposta define alguns procedimentos que condicionam a Inspeção e Auditoria na realização da auditoria, de acordo com os termos e condições estabelecidos, o procedimento de planeamento das atividades de auditoria, execução de auditoria, condições de elaboração do relatório de auditoria, formas de comunicação sobre como realizar uma auditoria e o respetivo resultado, bem como acompanhamento e monitorização das recomendações sobre os resultados de auditoria efetuadas.

O Estado estabeleceu várias instituições autónomas, com as respetivas atribuições, destinadas a contribuir no desempenho das funções estatais de forma a garantir a eficiência e eficácia no uso dos recursos alocados e realização das suas atividades. Entretanto persiste a necessidade de melhoria do sistema e gestão da administração, vez que a ineficiência e ineficácia ainda estão presentes em setores da Administração Pública. Neste sentido, a proposta contempla um padrão normativo com intuito de combater e atribuir a responsabilização aos servidores públicos pelas práticas, que se mostram afastadas pelos princípios de boa governação da Administração Pública do Estado. A proposta foi submetida à Sua Excelência o Primeiro-Ministro e aguarda agendamento para apreciação pelo Conselho de Ministros.

1ª Alteração ao Protocolo de Cooperação entre a RAEOA e a CFP

A CFP e a RAEOA celebraram uma 1ª. Alteração ao protocolo de cooperação que entre si ajustaram para permitir que após realizada uma investigação e o respetivo processo disciplinar, a aplicação de pena disciplinar aos funcionários públicos e agentes da Administração Pública da RAEOA cabe ao seu Presidente, permanecendo com a CFP a apreciação dos recursos. Ficou ainda ajustado que, caso a RAEOA precise de apoio técnico na realização da investigação disciplinar, a RAEOA responsabiliza-se pelas despesas de deslocamento e estadia dos técnicos da CFP.

Deliberação nº. 85/2019 da CFP

A CFP aprovou uma deliberação para fixar a interpretação dos critérios para promoção de pessoal do regime geral das carreiras relativos a formação de pessoal, avaliação de desempenho e efeitos das penas disciplinares. A deliberação esclarece as condições para consideração e pontuação dos certificados de formação profissional no processo de promoção. A deliberação determina ainda a data limite para consideração do resultado da avaliação de desempenho dos últimos 4 anos e o termo do prazo de reabilitação do candidato a promoção que tenha recebido pena disciplinar.

Deliberação n.º 96/2019 da CFP

A definição das áreas remotas, muito remotas e extremamente remotas para pagamento do respetivo suplemento salarial decorre de decisão da CFP de 2012. Desde então a situação socioeconómica evoluiu, exigindo uma nova consideração sobre o grau de isolamento de certas comunidades para fim do recebimento do suplemento. Após um extensivo trabalho de pesquisa e avaliação, a CFP atualizou a lista das localidades remotas, muito remotas e extremamente remotas para os fins de concessão do suplemento salarial por trabalho em local remoto ou de difícil acesso e para a aquisição de pontos no processo de promoção de pessoal do regime geral das carreiras.

Deliberação n.º 98/2019 da CFP

Em vista da realização do concurso centralizado de promoção de pessoal do regime geral das carreiras, a CFP aprovou uma deliberação com os procedimentos complementares para a emissão das listas de candidatos admitidos ao concurso e listas de classificação provisória e final, bem como o prazo para submissão de recursos ao concurso, de forma a assegurar a regularidade e imparcialidade do concurso.

Deliberação n.º 99/2019 da CFP

AS CFP aprovou uma deliberação para definir a avaliação de desempenho dos funcionários públicos em gozo de licença especial sem vencimento para exercício de cargos de natureza política, de forma a assegurar que estes funcionários não sejam prejudicados no processo de promoção de pessoal do regime geral das carreiras.

Orientação n.º 22/2019, da CFP

O processo de requerimento e aprovação de pensão e outros benefícios da segurança social iniciou-se recentemente em Timor-Leste e existem muitas situações que precisam ser regulamentadas pelo INSS. A CFP aprovou uma orientação com o objetivo de estabelecer os procedimentos para que os funcionários públicos, agentes da Administração Pública e ocupantes de cargos de apoio aos gabinetes ministeriais ou seus dependentes apresentem requerimento para concessão de benefício do Regime Contributivo de Segurança Social.

A CFP regulamentou a apresentação e o trâmite do requerimento no âmbito da administração pública e o seu percurso até a chegada ao INSS. Cabe ainda à CFP verificar e certificar o tempo de serviço e a remuneração recebida pelos trabalhadores do sector público para possibilitar ao INSS calcular a média salarial e conceder o benefício de acordo com as eventualidades previstas em lei.

Orientação n.º 21/2019, da CFP

A CFP aprovou regras adicionais ao processo de promoção do pessoal das carreiras da Administração Pública, e que trata dos candidatos em gozo de licença, sobre a pontuação relativa a habilitação académica, sobre o resultado da avaliação de desempenho e sobre os candidatos que receberam pena disciplinar.

Atos Administrativos emitidos pela CFP em 2019

No exercício das suas atribuições e competências legalmente estabelecidas, a Comissão da Função Pública e o seu Presidente emitem atos administrativos consubstanciados em orientações, deliberações, decisões, despachos, pareceres e informações. As orientações e deliberações são atos colegiais da CFP e que tratam de recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento de capacidades, qualificação profissional, classificação de funções, termos e condições de emprego na Função Pública, práticas administrativas e de gestão no setor público, Infrações disciplinares, recursos e conciliação laboral, e outros assuntos relacionados às competências da Comissão estabelecidas pela Lei n.º 7/2009, de 15 de julho.

As decisões são emitidas em razão de delegação da Comissão ao seu presidente ou a um dos comissários, enquanto que os despachos decorrem da competência legal ou regimentalmente fixada ao Presidente e comissários da CFP.

Por fim, os pareceres e informações são interpretações da legislação da Função Pública encaminhada às linhas ministeriais para a solução de problemas usualmente referentes aos

termos e condições de emprego e desenvolvimento das carreiras de funcionários públicos e termos contratuais de agentes da administração pública.

Ato administrativo	Total	Assunto
Orientações da CFP	3	Regras de promoção de pessoal Submissão de requerimento de benefício de segurança social Procedimentos para nomeação em substituição para cargos de direção e chefia
Deliberações da CFP	48	Recursos em matéria disciplina Recursos em matéria administrativa (avaliação de desempenho, mobilidade, formação e desenvolvimento) Instruções de concurso de recrutamento ou promoção
Decisões da CFP	511	Decisões disciplinares Nomeações em comissão de serviço para cargos de direção e chefia Nomeações e promoções nas carreiras do regime geral e regimes especiais da função pública Exonerações e outras formas de cessação da relação de trabalho Ajustamentos no desenvolvimento da carreira
Despachos do Presidente e Comissários	1.159	Termos e condições de emprego na Função Pública, incluindo licenças, subsídios, suplementos salariais, ajustamentos remuneratórios, registo de contratos, mobilidade funcional, abertura de investigações e processos disciplinares, delegações de competências
Pareceres da CFP	95	Estrutura da Administração Pública Propostas legislativas Termos e condições de emprego na Função Pública Aconselhamentos e recomendações
Informações da CFP	733	Assuntos de natureza administrativa respeitantes à condição de funcionário público ou agente da administração pública, Procedimentos de gestão de recursos humanos das linhas ministeriais Gestão do pagamento de pessoal com a definição dos direitos remuneratórios
Total	2.548	

Tabela 32: Atos Administrativos emitidos pela CFP em 2019

Observa-se na tabela acima que a maioria dos atos emitidos é dos despachos do Presidente com o total de 45%, seguidamente foram as Informações da CFP com 29% e Decisões da CFP com 20%.

Recrutamento, Seleção de Pessoal, Nomeações e Promoções do Pessoal na Função Pública

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R's
<i>Program 419^a: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública</i>			
<i>Subprograma 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública</i>			
Atividade 4190301: Realizar o processo de recrutamento, promoções e nomeações 100% Recrutamento eletrónico implementado e processos de promoções e nomeações concluídas	100% Recrutamento eletrónico implementado e processos de promoções e nomeações concluídas.	Objetivo 4, 7 e 15	<i>Revisão; Racionalização; Revitalização e Reinvenção</i>
Atividade 4190302: Assegurar a avaliação do desempenho e progressão de escalão	100% Avaliações do desempenho das Instituições do Estado com base nos resultados produzidos e registado no SIGAP		
Atividade 4190303: Processar mapas de pagamento de salários e controlo dos pagamentos	100% Mapa Pessoal desenvolvido, resumido, aprovado com orçamento, e publicado no Livro 2 OGE.		

A partir do quadro acima, podemos ver que a CFP, de acordo com as competências legalmente atribuídas continua a realizar e apoiar as linhas ministeriais no recrutamento, seleção, promoção e nomeação; avaliação do desempenho dos funcionários públicos, progressão de escalão e Processamento dos salários com base no Mapa de Pessoal existentes como atividades do PAA 2019. Estas atividades incuem as de natureza rotineira que a CFP efetua em coordenação e cooperação com as instituições do Estado.

A tabela demonstra as atividades, com os seus respetivos indicadores de desempenho e metas anuais a serem alcançadas alinhadas com os objetivos do PE da CFP 2015-2030 e visões estruturantes da CFP.

Atividade 4190301: Realizar o processo de recrutamento, promoções e nomeações

1. Concurso Público e Concurso Interno do Regime Geral e Regime Especial

A CFP durante o ano de 2019 procedeu o processo de recrutamento do concurso público de propostas de 6 Instituições do Estado, com um total de 573 vagas aprovadas. Destas 6 propostas, 3 foram para o Regime Geral e outras 3 do Regime Especial.

O quadro seguinte demonstra a distribuição das propostas de acordo com as Instituições, Regimes e vagas apresentadas:

Instituição	Regime	Total vagas	Justificação do recrutamento
IPB	Especial	15	Docentes
HNGV	Especial	70	Enfermeiros 30 vagas, Assistente Enfermeiros 22 vagas, Parteiras 12 vagas Técnicos aliados 6 vagas
MS	Especial	320	Enfermeiros 83 vagas, Parteiras 28 vagas, Médico Especialistas 9 vagas, Médico Geral 35 vagas
MI- SESC (Bombeiros)	Geral	83	Bombeiros para municípios
HNGV	Geral	25	7 vagas para Técnicos especializados para eletricidade, informático, canalizador, carpinteiro, pedreiro, soldador e 18 vagas para administração: motoristas, área contabilidade.
MI- SESC	Geral	60	Segurança Civil e Motoristas para municípios
Total		573	

Tabela 33: distribuição das propostas de acordo com as Instituições, Regimes e vagas apresentadas

Da tabela acima, podemos ver que do total de vagas propostas, 70% (405 vagas) foram para o Regime Especial e apenas 30% (168 vagas) para o Regime Geral.

A CFP continua com a sua prioridade da implementação do sistema eletrónico de recrutamento para assegurar a meritocracia, a qualidade do sistema em si, a celeridade do processo, transparência, eficiência e eficácia. Todo o processo decorre de acordo com as regras em vigor e respeitam as 3 fases eliminatórias (seleção de documentos, teste escrito e entrevista – todos com o sistema eletrónico). É de informar que na prova escrita, quando as perguntas são desenvolvidas no tipo de escolha múltipla, então após a conclusão do teste, cada candidato pode ter acesso

imediatamente ao seu resultado. A CFP faz a projeção em ecrã em simultâneo o resultado do teste para todos os candidatos poderem acompanhar e saberem os seus resultados.

Resultado do processo de recrutamento para o Regime Especial

O quadro seguinte demonstra as vagas concluídas, total de candidaturas, candidatos recrutados de acordo com género e total vagas em processo:

Instituição	Total Vagas	Total Candidaturas	M	H	Candidatos admitidos		Total admitidos	Vagas em processo para o ano 2020
					M	H		
IPB	15	133	15	118	0	6	6	9
HNGV	70	1038	724	314	32	10	42	28
MS	320	1037	544	493	78	40	118	202
Total	405	2208	1283	925	110	56	166	239

Tabela 34: Resultado do recrutamento para o Regime Especial

Na tabela acima nota-se que os números de candidaturas do género feminino foram mais altos nas candidaturas para as vagas propostas pelas HNGV e MS. O género feminino domina nesta concorrência porque as vagas foram destinadas para o recrutamento de parteiras, enfermeiras, assistentes enfermeiros e entre outras. Assim, nos candidatos admitidos no HNGV, o género feminino ocupa 76% e no MS 66%. Contudo, nos totais admitidos (166), 66% são do género feminino e 34% são do género masculino.

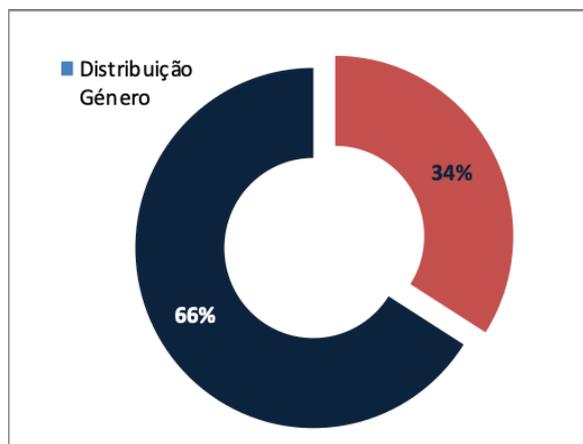


Diagrama 1: Distribuição porcentual de acordo com género do Regime Especial

Podemos observar ainda que das 405 vagas propostas deste Regime, a CFP conseguiu concluir 41% vagas e têm ainda 59% (ou 239 vagas) em processo para o ano de 2020. Normalmente as vagas que não se conseguiram a ser recrutadas foram reanunciadas. Porém, em 2019, todas as vagas reanunciadas foram adiadas porque a CFP tinha de concentrar esforços na implementação

da atividade de promoção geral dos funcionários do Regime Geral das Carreiras de todas as Instituições do Estado.

Resultado do processo de recrutamento para o Regime Geral

No recrutamento para o Regime Geral, todas as 186 vagas propostas estão ainda em processo (avaliação de documento, aguarda para prova escrita e outros para entrevista) como se detalha na seguinte tabela:

Instituição	Total Vagas	Total Candidaturas	M	H	Observação
MI-Bombeiros	83	6200	1558	4642	Aguarda para efetuar teste físico como uns dos critérios específicos definidos e obrigatório. Esta também considerada como fase eliminatória antes de passar para a fase entrevista
MI_DNSPPP	60	2470	417	2053	Preparação para a prova escrita
HNGV	25	1250	689	561	Fase seleção dos documentos
Total	186	9920	2664	7256	

Tabela 35: Recrutamento em processo para o Regime Geral

Nota-se aqui na aplicação candidatura para vagas proposta pelo HNGV, o número do género feminino foi mais elevado (55%) em comparação ao do masculino.

Portanto, o recrutamento do concurso público para o Regime Geral e Especial do ano de 2019, a CFP dos totais 573 apresentadas, apenas concluiu 29% (ou seja 166 vagas). Destas, foram analisadas no total 12.128 (M:3947 e H:8181) candidaturas. Nota-se que os números de candidaturas foram altos inicialmente mas depois de seguirem com o processo até ao final havia vagas que tiveram de ser reanunciadas, devido as seguintes razões:

- foram eliminados os candidatos na seleção dos documentos porque não preencheram os requisitos obrigatórios,
- foram reprovados na prova escrita e entrevista profissional por não conseguiram alcançar a pontuação de 60 valores.

2. Concurso Público para Agentes da Administração Pública

A CFP em 2019 prosseguiu pela primeira vez o recrutamento para agentes da Administração Pública, via seleção por mérito.

Foram recebidas e registadas para o processo de recrutamento um total 241 vagas oriundas de 3 instituições do Estado como se detalha na seguinte tabela:

Instituição	Tipo de concurso	Total proposta	Total Vagas
MEJD	Concurso Público	1	93
MESCC	Concurso Público	1	44
SERVE, Ep	Concurso Público	1	104
Total		3	241

Resultado do processo de recrutamento

Instituição	Total Vagas	Vagas concluídas			Observação
		M	H	Total	
MEJD	93	16	77	93	concluída
MESCC	44	19	25	44	concluída
SERVE, Ep	104	44	48	92	12 vagas foram reanunciadas para o ano 2020
Total	241	79	150	229	

Tabela 36: Concurso público para os agentes

É de informar que destas 3 propostas, na do SERVE EP, o recrutamento foi realizado através do sistema de recrutamento eletrónico desde a seleção dos documentos, prova escrita até prova de entrevistas profissionais enquanto que do MEJD e MESCC foram de modo manual. As perguntas para prova escrita foram de escolha múltipla e isto resulta que os candidatos após a realização do teste tiveram logo o acesso aos resultados (passar ou reprovar). O resultado demonstra que o recrutamento a partir do Sistema eletrónico é muito mais célere, eficiente e eficaz.

Entretanto das 241 vagas, a CFP conseguiu concluir 95% das vagas propostas e 5% (ou seja 12 vagas) do SERVE, IP foram reanunciadas porque os candidatos não conseguiram alcançar as pontuações de 60 valores na prova escrita e entrevista. Na questão do género, aqui nos

candidatos admitidos para o SERVE, IP, a diferenciação foi de apenas 2% (M:44 dos 92 admitidos).

3. Seleção por Mérito para os Cargos de Direção e Chefia

A CFP durante o ano de 2019, recebeu 19 propostas das instituições do Estado com o total de 242 vagas para seleção para os cargos de direção e chefia. Destas, 68 foram distribuídas para o Concurso Público e 174 Concurso Interno.

As vagas foram destinadas para as posições como Inspetor, Diretores Nacionais ou equiparados, Chefes de Departamentos e Chefes de Secções.

O quadro seguinte detalha sobre a distribuição da proposta, vagas e tipo de concurso de acordo com as Instituições do Estado e posições:

Instituição	Vagas	Tipo do Concurso	Cargo/Posição					Observação
			DG/Equiparado	Inspetor	DN/Equiparado	CD	CS	
PDHJ	2	CI			2			Concluída
MACLN	18	CI e CP	1	1	4	12		Concluída
SGP-MPIE	3	CI			1	2		Concluída
PCM	4	CI			1	3		Concluída
TR	3	CI			1	2		Concluída
IADE-MECAE	24	CI			4	20		Concluída
Mun. Lautem-MAE	3	CI					3	Concluída
KFP	4	CI e CP			3	1		Concluída
MEJD	21	CP	6	1	14			Em processo
MS	19	CI e CP	7	1	11			
AACTL,IP-MTC	14	CI e CP			6	8		
MF	36	CI	10	1	25			
MNEC	27	CI			18	9		
MD	10	CI			10			
MTCI	26	CI	5	2	17			
TR	4	CI				4		
MTC	3	CI	2	1				
Mun. Lautem-MAE	7	CI					7	
Mun. Covalima-MAE	14	CI					14	
Total	242		31	7	117	61	24	

Tabela 37: distribuição da proposta, vagas e tipo de concurso de acordo com as Instituições do Estado e posições

Das 242 vagas apresentadas, até ao final do ano de 2019, a CFP conseguiu concluir 25% (ou seja 61 vagas) compostas por M:15 e H:46, a ocuparem as posições propostas nas 8 Instituições do Estado, como se pode observar na seguinte tabela:

Instituição	Vagas realizadas	DG /Equiparado		Inspetor		DN /Equiparado		CD		CS	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
PDHJ	2 (M:1 e H:1)					1	1				
MACLN	18 (M:5 e H:15)		1		1	1	3	4	8		
SGP-MPIE	3 (M:1 e H:2)					1			2		
PCM	4 (M:0 e H:4)		1						3		
TR	3 (M:0 e H:3)						1		2		
IADE-MECAE	24 (M:7 e H:17)					2	2	5	15		
Mun. Lautem-MAE	3 (M:0 e H:3)									0	3
KFP	4 (M:1 e H:3)					1	2		1		
Total	61 (M:15 e H:45)		2		1	6	9	9	31		3

Tabela 38: Vagas concluídas

Nota-se aqui a diferença sobre o balanço do género. Entretanto, a seleção foi baseada por mérito e entre 61 vagas concluídas o género feminino atingiu apenas 25%. Uma das razões que implica o alcance de apenas 25% foi por causa da instituição demorar na criação dos Termos de Referência aos cargos de Direção e Chefia. Outras por incompatibilidade do horário dos membros do júri e também a preparação das perguntas e respostas por parte das instituições proponentes.

O concurso para a seleção por mérito dos ocupantes de Cargos de Direção e Chefia também para o concurso interno são sempre delegadas para as instituições do Estado, porém sempre com a presença de um representante da CFP como membro do júri para supervisionar o processo. A composição do júri atende sempre a proposta das instituições proponentes, que depois é aprovada por Despacho do Presidente da CFP.

Entretanto a CFP para o ano de 2020 vai prosseguir ainda com as restantes 181 vagas cujo concurso ainda não se conseguiu concluir.

4. Notificação e Tomada de Posse

Com base nos processos de recrutamento feitos tanto para ingresso dos recém recrutados na Função Pública, também a seleção por mérito para os Cargos de Direção e Chefia, é uma das tarefas que a CFP tem de coordenar com as instituições para preparação dos documentos e a cerimónia de assinatura do Termo de Aceitação e Posse, de acordo com a Orientação da CFP no. 18/CFP/2018.

Em 2019, a CFP em conjunto com as instituições beneficiárias de recrutamento, realizaram a cerimónia de notificação e assinatura do Termo de aceitação/Posse nas seguintes instituições:

1. Tribunal de Recurso – Tomada de posse aos 3 cargos de Direção e Chefia
2. MACLN – Tomada de posse aos 18 cargos de Direção e Chefia
3. IPB – Assinatura Termo de Aceitação (3 Docentes)
4. MEJD – Assinatura de Contratos aos 93 Agentes da Administração Pública
5. MECSS – Assinatura de Contratos aos 44 Agentes da Administração Pública
6. SERVE, IP – Assinatura de Contratos aos 104 Agentes da Administração Pública

Avaliação de Desempenho na Função Pública

1. Avaliação do Regime Geral

Assegurar o registo da avaliação do desempenho dos funcionários públicos no SIGAP e processar as mudanças de escalões e progressão dos funcionários são algumas das atividades cruciais da CFP. Ao longo do ano de 2019, a CFP recebeu de 52 Instituições do Estado as fichas de avaliações do desempenho dos funcionários do Regime Geral, num total de 9161, composto por M:2662 e H:6499.

O quadro seguinte demonstra o registo das fichas de acordo com as Instituições, distribuição de classificação e género:

No.	Instituição	Género e Classificação										Total
		Mulher				Homem				Sub-Total		
		MB	Bom	Suf.	Insuf.	MB	Bom	Suf.	Insuf	M	H	
1	GPR	19	15	-	-	21	62	-	-	34	83	117
2	GPM	5	4	-	-	10	7	-	-	9	17	26
3	TR	5	20	-	-	25	20	-	-	25	45	70
4	MPCM-SECM	33	17	-	-	56	22	2	-	50	80	130
5	MRLAP & SECOMS	23	10	-	-	31	15	-	-	33	46	79
6	MNEC	41	45	-	-	59	55	-	-	86	114	200
7	MJ	111	13	-	-	230	15	-	-	124	245	369
8	MF	161	49	-	-	371	174	2	-	210	547	757
9	MS	213	43	-	-	360	39	-	-	256	399	655
10	MEJD	95	5	-	-	224	7	1	-	100	232	332
11	MESCC+SEAC	23	17	-	-	46	10	-	-	40	56	96
12	MAE	200	17	-	-	417	58	1	-	217	476	693
13	MSSI	130	19	-	-	216	38	1	1	149	256	405
14	MAP	154	7	-	-	449	69	1	-	161	519	680
15	MOP	104	64	-	-	601	90	-	-	168	691	859
16	MI	59	6	2	-	581	225	-	-	67	806	873
17	MD	15	6	-	-	16	10	-	-	21	26	47
18	MPIE	3	6	-	-	12	4	-	-	9	16	25
19	MPM	12	-	-	-	24	1	-	-	12	25	37
20	MTC	63	3	1	-	170	16	2	-	67	188	255
21	MTCI	59	8	-	-	125	37	-	-	67	162	229
22	MECLAN	6	4	-	-	20	17	-	-	10	37	47
23	SEFOPE	47	22	-	-	78	24	-	-	69	102	171
24	SEJD	22	19	-	-	24	31	-	-	41	55	96
25	SEII	37	2	-	-	15	-	-	-	39	15	54
26	SECop	12	5	-	-	15	3	-	-	17	18	35
27	SEA	8	5	-	-	57	5	-	-	13	62	75
28	INDIMO	2	-	-	-	17	-	-	-	2	17	19
29	MOP-IGE	17	-	-	-	158	14	-	-	17	172	189
30	APORTIL	6	-	-	-	18	-	-	-	6	18	24

31	HNGV	16	2	-	-	32	2	-	-	18	34	52
32	LN	4	-	-	-	9	-	-	-	4	9	13
33	SAMES	4	-	-	-	20	1	-	-	4	21	25
34	INS	18	-	-	-	22	2	-	-	18	24	42
35	CNFPE SENAI BECORA	4	-	-	-	22	-	-	-	4	22	26
36	PGR	12	10	-	-	35	20	-	-	22	55	77
37	PDHJ	29	15	-	-	29	19	-	-	44	48	92
38	IGE	10	3	-	-	18	7	-	-	13	25	38
39	PCIC	3	-	-	-	-	5	-	-	3	5	8
40	CNE	47	30	-	-	72	20	-	-	77	92	169
41	CFP	44	45	-	-	42	32	-	-	89	74	163
42	GPM-SNI	8	6	-	-	19	40	6	-	14	65	79
43	MECAE	1	-	-	-	2	-	-	-	1	2	3
44	SGP	1	-	-	-	3	-	-	-	1	3	4
45	CI	-	-	-	-	1	-	-	-	0	1	1
46	IDN	-	-	-	-	2	-	-	-	0	2	2
47	UNTL	119	9	-	-	205	13	-	-	128	218	346
48	INAP	19	2	-	-	47	-	-	-	21	47	68
49	MECAE-IADE	1	34	-	-	65	1	-	-	35	66	101
50	PNTL-Civil	7	5	-	-	37	20	5	-	12	62	74
51	Centro Logística Nacional	4	-	-	-	22	-	-	-	4	22	26
52	RTTL	22	9	-	-	43	34	-	-	31	77	108
	Total	2,058	601	3	-	5,193	1,284	21	1	2,662	6,499	9,161

Tabela 39: registo das fichas de acordo com as Instituições, distribuição de classificação e género

A partir do quadro acima nota-se que, dos totais do número de fichas registadas, 79% obtiveram a classificação MB, apenas 20% tiveram BOM e restante 1% para Suficiente e Insuficiente.

Em termos da distribuição por género, 77% do género feminino conseguiram a classificação MB, 23% tiveram BOM e nenhuma pessoa teve a classificação Insuficiente no ano de 2018. Enquanto que do género Masculino, houve uma pessoa que teve a classificação Insuficiente, 80% tiveram MB e quase 19,9% teve BOM.

Instituição	Gênero e Classificação														Total						
	Mulher							Homem								Sub-Total					
	Total	MB	%	Bom	%	Suf.	%	Insuf.	%	Total	MB	%	Bom	%		Suf.	%	Insuf.	%	M	H
GPR	34	19	56%	15	44%	-	0%	-	0%	83	21	25%	62	75%	-	0%	-	0%	34	83	117
GPM	9	5	56%	4	44%	-	0%	-	0%	17	10	59%	7	41%	-	0%	-	0%	9	17	26
TR	25	5	20%	20	80%	-	0%	-	0%	45	25	56%	20	44%	-	0%	-	0%	25	45	70
MPCM-SECM	50	33	66%	17	34%	-	0%	-	0%	80	56	70%	22	28%	2	3%	-	0%	50	80	130
MRLAP & SECOMS	33	23	70%	10	30%	-	0%	-	0%	46	31	67%	15	33%	-	0%	-	0%	33	46	79
MNEC	86	41	48%	45	52%	-	0%	-	0%	114	59	52%	55	48%	-	0%	-	0%	86	114	200
MJ	124	111	90%	13	10%	-	0%	-	0%	245	230	94%	15	6%	-	0%	-	0%	124	245	369
MF	210	161	77%	49	23%	-	0%	-	0%	547	371	68%	174	32%	2	0%	-	0%	210	547	757
MS	256	213	83%	43	17%	-	0%	-	0%	399	360	90%	39	10%	-	0%	-	0%	256	399	655
MEJD	100	95	95%	5	5%	-	0%	-	0%	232	224	97%	7	3%	1	0%	-	0%	100	232	332
MESCC+SEAC	40	23	58%	17	43%	-	0%	-	0%	56	46	82%	10	18%	-	0%	-	0%	40	56	96
MAE	217	200	92%	17	8%	-	0%	-	0%	476	417	88%	58	12%	1	0%	-	0%	217	476	693
MSSI	149	130	87%	19	13%	-	0%	-	0%	256	216	84%	38	15%	1	0%	1	0%	149	256	405
MAP	161	154	96%	7	4%	-	0%	-	0%	519	449	87%	69	13%	1	0%	-	0%	161	519	680
MOP	168	104	62%	64	38%	-	0%	-	0%	691	601	87%	90	13%	-	0%	-	0%	168	691	859
MI	67	59	88%	6	9%	2	3%	-	0%	806	581	72%	225	28%	-	0%	-	0%	67	806	873
MD	21	15	71%	6	29%	-	0%	-	0%	26	16	62%	10	38%	-	0%	-	0%	21	26	47
MPIE	9	3	33%	6	67%	-	0%	-	0%	16	12	75%	4	25%	-	0%	-	0%	9	16	25
MPM	12	12	100%	-	0%	-	0%	-	0%	25	24	96%	1	4%	-	0%	-	0%	12	25	37
MTC	67	63	94%	3	4%	1	1%	-	0%	188	170	90%	16	9%	2	1%	-	0%	67	188	255
MTCI	67	59	88%	8	12%	-	0%	-	0%	162	125	77%	37	23%	-	0%	-	0%	67	162	229
MECLAN	10	6	60%	4	40%	-	0%	-	0%	37	20	54%	17	46%	-	0%	-	0%	10	37	47
SEFOPE	69	47	68%	22	32%	-	0%	-	0%	102	78	76%	24	24%	-	0%	-	0%	69	102	171

SEJD	41	22	54%	19	46%	-	0%	-	0%	55	24	44%	31	56%	-	0%	-	0%	41	55	96
SEII	39	37	95%	2	5%	-	0%	-	0%	15	15	100%	-	0%	-	0%	-	0%	39	15	54
SECop	17	12	71%	5	29%	-	0%	-	0%	18	15	83%	3	17%	-	0%	-	0%	17	18	35
SEA	13	8	62%	5	38%	-	0%	-	0%	62	57	92%	5	8%	-	0%	-	0%	13	62	75
INDIMO	2	2	100%	-	0%	-	0%	-	0%	17	17	100%	-	0%	-	0%	-	0%	2	17	19
MOP-IGE	17	17	100%	-	0%	-	0%	-	0%	172	158	92%	14	8%	-	0%	-	0%	17	172	189
APORTIL	6	6	100%	-	0%	-	0%	-	0%	18	18	100%	-	0%	-	0%	-	0%	6	18	24
HNGV	18	16	89%	2	11%	-	0%	-	0%	34	32	94%	2	6%	-	0%	-	0%	18	34	52
LN	4	4	100%	-	0%	-	0%	-	0%	9	9	100%	-	0%	-	0%	-	0%	4	9	13
SAMES	4	4	100%	-	0%	-	0%	-	0%	21	20	95%	1	5%	-	0%	-	0%	4	21	25
INS	18	18	100%	-	0%	-	0%	-	0%	24	22	92%	2	8%	-	0%	-	0%	18	24	42
CNFPE SENAI BECORA	4	4	100%	-	0%	-	0%	-	0%	22	22	100%	-	0%	-	0%	-	0%	4	22	26
PGR	22	12	55%	10	45%	-	0%	-	0%	55	35	64%	20	36%	-	0%	-	0%	22	55	77
PDHJ	44	29	66%	15	34%	-	0%	-	0%	48	29	60%	19	40%	-	0%	-	0%	44	48	92
IGE	13	10	77%	3	23%	-	0%	-	0%	25	18	72%	7	28%	-	0%	-	0%	13	25	38
PCIC	3	3	100%	-	0%	-	0%	-	0%	5	-	0%	5	100%	-	0%	-	0%	3	5	8
CNE	77	47	61%	30	39%	-	0%	-	0%	92	72	78%	20	22%	-	0%	-	0%	77	92	169
CFP	89	44	49%	45	51%	-	0%	-	0%	74	42	57%	32	43%	-	0%	-	0%	89	74	163
GPM-SNI	14	8	57%	6	43%	-	0%	-	0%	65	19	29%	40	62%	-	0%	-	0%	14	65	79
MECAE	1	1	100%	-	0%	-	0%	-	0%	2	2	100%	-	0%	-	0%	-	0%	1	2	3
SGP	1	1	100%	-	0%	-	0%	-	0%	3	3	100%	-	0%	-	0%	-	0%	1	3	4
CI	0	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	1	1	100%	-	0%	-	0%	-	0%	-	1	1
IDN	0	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	2	2	100%	-	0%	-	0%	-	0%	-	2	2
UNTL	128	119	93%	9	7%	-	0%	-	0%	218	205	94%	13	6%	-	0%	-	0%	128	218	346
INAP	21	19	90%	2	10%	-	0%	-	0%	47	47	100%	-	0%	-	0%	-	0%	21	47	68
MECAE-JADE	35	1	3%	34	97%	-	0%	-	0%	66	65	98%	1	2%	-	0%	-	0%	35	66	101

PNTL-Civil	12	7	58%	5	42%	-	0%	-	0%	62	37	60%	20	32%	5	8%	-	0%	12	62	74
Centro Logístico Nacional	4	4	100%	-	0%	-	0%	-	0%	22	22	100%	-	0%	-	0%	-	0%	4	22	26
RTTL	31	22	71%	9	29%	-	0%	-	0%	77	43	56%	34	44%	-	0%	-	0%	31	77	108
Total	2662	2,058	77%	601	23%	3	0%	-	0%	6499	5,193	80%	1,284	20%	21	0%	1	0%	2,662	6,499	9,161

Tabela 40: Classificação na avaliação de desempenho distribuído por instituições e género

É de informar ainda que, em 2019, o número de submissão das fichas pelas instituições do Estado subiu em comparação ao ano de 2018. A diferença de subida foi de 39 para 52 (portanto houve aumento de 13 Instituições). Isto significa que, as instituições começam a dar importância para o efeito da avaliação do desempenho, tanto para os funcionários permanentes assim também para os agentes.

Além da distribuição por instituição, apresentamos de seguida a distribuição do registo das fichas de avaliações do desempenho por grau e por género.

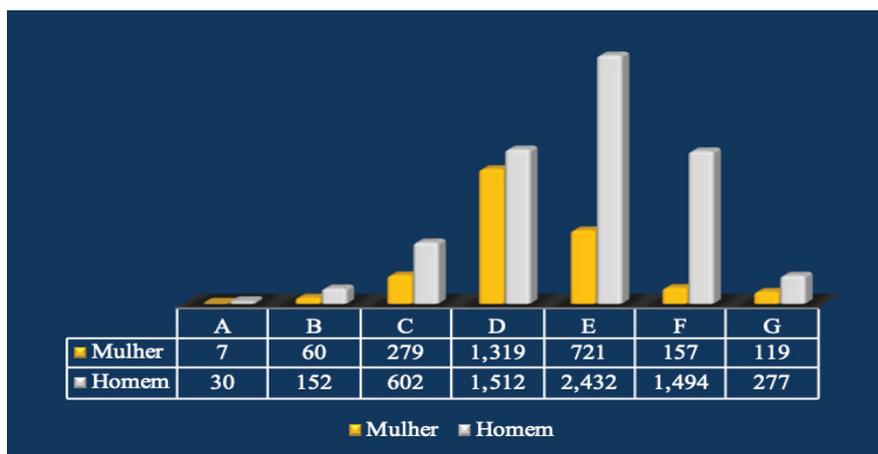
Grau	Mulher				Homem				Sub-Total		Total
	MB	Bom	Suf.	Insuf.	MB	Bom	Suf.	Insuf.	M	H	
A	7	-	-	-	30	-	-	-	7	30	37
B	37	23	-	-	129	23	-	-	60	152	212
C	225	54	-	-	478	124	-	-	279	602	881
D	1,242	77	-	-	1,267	243	2	-	1,319	1,512	2,831
E	685	33	3	-	2,327	102	3	-	721	2,432	3,153
F	128	29	-	-	1,245	237	11	1	157	1,494	1,651
G	88	31	-	-	227	45	5	-	119	277	396
Total	2,412	247	3	-	5,703	774	21	1	2,662	6,499	9,161

Tabela 41: distribuição do registo das fichas de avaliações do desempenho por grau e por género

Nota-se na tabela acima que, dos totais de 37 funcionários do Grau A, todos obtiveram a classificação Muito Bom e nenhuma de BOM, Suficiente e Insuficiente. A justificação dada foi porque de acordo com o Decreto-Lei n.º.19/2011, para os que assumem os cargos como Diretores Gerais, têm a sua avaliação do desempenho automaticamente registada com a classificação de MB no SIGAP.

Os dados distribuídos na tabela acima também demonstram que houve uma pessoa do Grau F, do género masculino que teve a classificação Insuficiente. Ainda de acordo com o Decreto-Lei n.º.19/2011, de 8 de junho, os funcionários que obtiverem a classificação da avaliação de desempenho como insuficiente devem ser submetidos à formação, reclassificação ou reconversão profissional. Tratando-se de funcionários de nomeação definitiva, a atribuição da menção insuficiente implica a abertura de um processo de averiguações e, sempre que a presença do funcionário se revele inconveniente para o serviço, constitui fundamento para a suspensão

preventiva de funções. A obtenção da menção Insuficiente pelo funcionário na avaliação por conclusão do período probatório implica na sua demissão por inadequação. Relativamente aos agentes da administração pública, casuais e demais trabalhadores em regime de contrato, implica na imediata cessação de funções. Em comparação aos dados de avaliações do ano de 2017 registados no ano de 2018 (relatado no Relatório Anual da CFP de 2018), 6 pessoas (M:2 e H:4) obtiveram a classificação Insuficiente.



Por outro lado, na classificação Suficiente, podemos ver que apenas 3 pessoas do género feminino do Grau E, que tiveram esta classificação enquanto que do género masculino foram 21 pessoas dos 4

Gráfico 2: Número de fichas da Avaliação de Desempenho segundo o grau e género

Graus entre estes 11 pessoas do Grau F.

O gráfico acima demonstra a distribuição dos números de fichas de acordo com o Grau e género. É de informar aqui que, há funcionários que não submeteram a ficha de avaliação de desempenho à CFP por razões tais como: licença para Estudos (funcionários bolseiros), outros por estarem doentes (no processo de pensão invalidez), em processo de Reforma e alguns não apresentaram justificação.

2. Avaliação do Regime Geral a Nível Municipal

Alem de registar as fichas do Nacional, a CFP também tem registado separadamente as fichas provenientes dos 12 Municípios e RAEOA. Em 2019 foram recebidas no total de 3822 fichas de avaliações de desempenho composto por Mulher: 490 e Homem 3332. As fichas foram digitalizadas e registadas no SIGAP.

Destes totais registados, 73% funcionários obtiveram a classificação Muito Bom , 27% BOM e nenhum teve classificação Suficiente e Insuficiente nos Municípios. O quadro seguinte detalha a classificação obtida de acordo com Município e género

Município	Gênero e Classificação																				
	Mulher								Homem								Sub-Total				
	Total	MB	%	Bom	%	Suf.	%	Insuf.	%	Total	MB	%	Bom	%	Suf.	%	Insuf.	%	M	H	Total
AILEU	31	29	94%	2	6%	-	0%	-	0%	197	186	94%	11	6%	-	0%	-	0%	31	197	228
AINARO	62	39	63%	23	37%	-	0%	-	0%	163	98	60%	65	40%	-	0%	-	0%	62	163	225
BAUCAU	30	26	87%	4	13%	-	0%	-	0%	192	138	72%	54	28%	-	0%	-	0%	30	192	222
BOBONARO	53	41	77%	12	23%	-	0%	-	0%	251	208	83%	43	17%	-	0%	-	0%	53	251	304
COVALIMA	28	18	64%	10	36%	-	0%	-	0%	281	200	71%	81	29%	-	0%	-	0%	28	281	309
DILI	95	49	52%	46	48%	-	0%	-	0%	503	386	77%	117	23%	-	0%	-	0%	95	503	598
ERMERA	27	18	67%	9	33%	-	0%	-	0%	194	144	74%	50	26%	-	0%	-	0%	27	194	221
LIQUICA	34	33	97%	1	3%	-	0%	-	0%	184	138	75%	46	25%	-	0%	-	0%	34	184	218
LAUTEM	18	9	50%	9	50%	-	0%	-	0%	290	246	85%	44	15%	-	0%	-	0%	18	290	308
MANATUTO	12	6	50%	6	50%	-	0%	-	0%	195	162	83%	33	17%	-	0%	-	0%	12	195	207
MANUFAHI	39	35	90%	4	10%	-	0%	-	0%	340	241	71%	99	29%	-	0%	-	0%	39	340	379
OECUSSE-RAEOA	41	23	56%	18	44%	-	0%	-	0%	337	169	50%	168	50%	-	0%	-	0%	41	337	378
VIQUEQUE	20	8	40%	12	60%	-	0%	-	0%	205	128	62%	77	38%	-	0%	-	0%	20	205	225
Total	490	334	68%	156	32%	-	0%	-	0%	3,332	2,444	73%	888	27%	-	0%	-	0%	490	3,332	3,822

Tabela 42: classificação obtida de acordo com Município e gênero

Ao somarmos as fichas dos Municípios e Nacional, a CFP efetuou registo das fichas de avaliações do desempenho do Regime Geral num total de **12.983** composto por M:3152 e Homem:9831.

O gráfico seguinte demonstra o panorama do total de fichas de avaliações recebidas e registados (Nacional + Municípios) durante os últimos 5 anos (2014, 2015, 2016, 2017 e 2018)

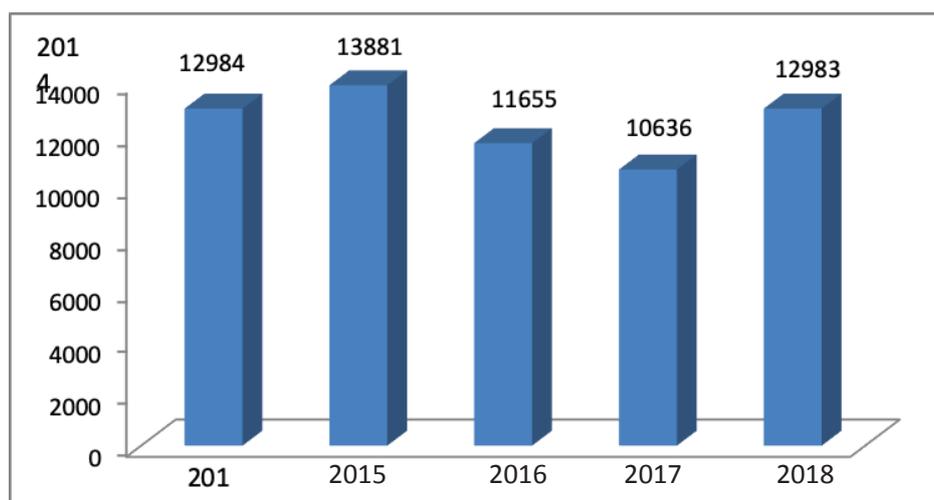


Gráfico 3: Fichas de avaliações de desempenho recebidas e registadas durante 5 anos

Do gráfico acima, notamos que o número de fichas de avaliações do ano de 2018, registadas em 2019, foram mais altos em comparação com aquelas do ano de 2017 e de 2016. Isto se deve às seguintes circunstâncias:

- De acordo com o Regime de Promoção do Pessoal das Carreiras da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei no. 1/2018, de 24 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei no. 5/2019, de 27 de março, um dos critérios para a promoção de pessoal nas carreiras do Regime Geral é o candidato ter obtido resultado de, no mínimo, “BOM” nas avaliações de desempenho dos últimos quatro anos, devidamente registadas no SIGAP. Em consequência, atendendo à recomendação da CFP, as linhas ministeriais esforçaram-se para concluir e registar no SIGAP as avaliações de desempenho faltantes de funcionários públicos.
- Com base na Deliberação da CFP no. 99/2019, de 1 de julho, atribui-se resultado da avaliação do desempenho “MUITO BOM” aos funcionários públicos em gozo da

licença especial sem vencimentos para o desempenho de cargos políticos, como membro do Parlamento Nacional ou do Governo, ou ainda cargos de indicação política na Administração Indireta do Estado. Para este fim, foram também registadas automaticamente as avaliações do desempenho de funcionários públicos que assumem cargos diplomáticos, como Embaixadores e cônsules, e outros que obtiveram Licença Especial Sem Vencimentos. Tais circunstâncias acarretaram um aumento significativo no registo de avaliações de desempenho.

3. Avaliações do Desempenho do Regime Especial

A CFP no ano transato, recebeu um total de 12,727 (M:5332 e H:7395) as fichas de avaliações do desempenho do Regime Especial a nível Municipal e Nacional. A maioria das fichas que vieram dos Municípios pertencem a professores do MEJD e profissionais de saúde do MS.

Deste total foram distribuídas a nível nacional um total de 1327 (M:547 e H:780) e enquanto que a nível municipal um total 11400 (M:4785 e H:6615). Os diagramas seguintes demonstram a distribuição por género.

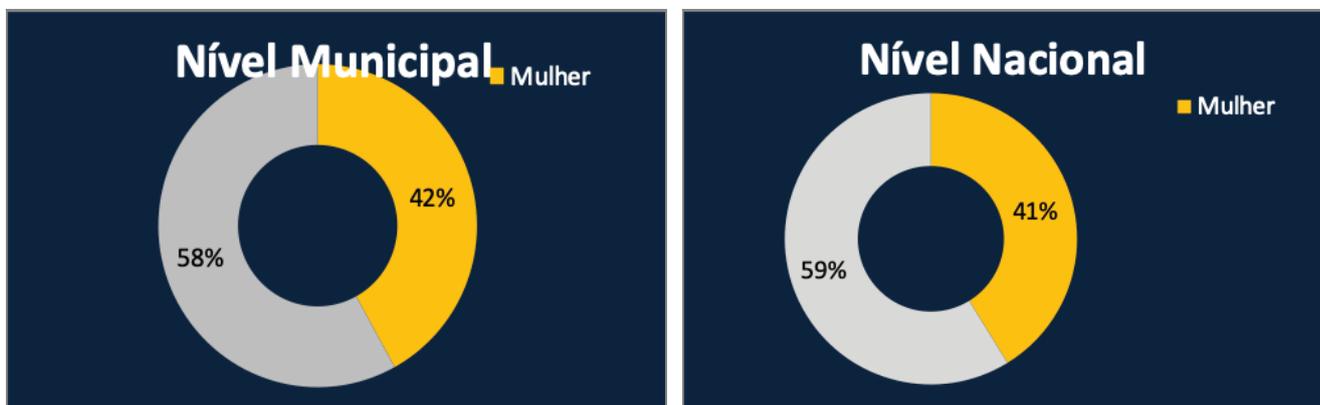


Diagrama 2: fichas de avaliações do desempenho do Regime Especial a nível Municipal e Nacional

A tabela seguinte apresenta o registo das fichas a nível Municipal e Nacional e a percentagem da classificação de acordo com o género:

Instituição	Mulher						Homem						Sub-Total		Total				
	Total	MB	%	Bom	%	Ins.	%	Total	MB	%	Bom	%	Suf.	%	Ins.	%	M	H	
MEJD-Municípios	2789	2,676	96%	113	4%	-	0%	5,744	5,529	96%	215	4%	-	0%	-	0%	2,789	5,744	8,533
MS-Municípios	1996	1,952	98%	44	2%	-	0%	871	776	89%	95	11%	-	0%	-	0%	1,996	871	2,867
Total Municípios	4785	4,628	97%	157	3%	-	0%	6,615	6,305	95%	310	5%	-	0%	-	0%	4,785	6,615	11,400
MS-Nacional	364	333	91%	31	9%	-	0%	279	256	92%	23	8%	-	0%	-	0%	364	279	643
CAC	12	8	67%	4	33%	-	0%	45	24	53%	21	47%	-	0%	-	0%	12	45	57
PN	75	68	91%	7	9%	-	0%	93	93	100%	0	0%	-	0%	-	0%	75	93	168
SEFOPE-IGT	10	8	80%	2	20%	-	0%	15	15	100%	0	0%	-	0%	-	0%	10	15	25
TR-Oficial Justiça	21	3	14%	18	86%	-	0%	48	11	23%	35	73%	2	4%	-	0%	21	48	69
MJ-Guarda Prisionais	26	18	69%	8	31%	-	0%	184	147	80%	37	20%	-	0%	-	0%	26	184	210
MJ-Notários	6	2	33%	4	67%	-	0%	23	10	43%	13	57%	-	0%	-	0%	6	23	29
PGR-Notários	33	23	70%	10	30%	-	0%	93	36	39%	57	61%	-	0%	-	0%	33	93	126
Total Nacional	547	463	85%	84	15%	-	0%	780	592	76%	186	24%	2	0%	-	0%	547	780	1,327
Total Municípios + Nacional	5332	5,091	95%	241	5%	-	0%	7,395	6,897	93%	496	7%	2	0%	-	0%	5,332	7,395	12,727

Tabela 43: o registo das fichas a nível Municipal e Nacional e a percentagem da classificação de acordo com o género

A tabela acima demonstra nos que sob a perspectiva do género, dos totais fichas registadas (a nível nacional das 8 instituições: MS-Nacional, CAC, PN, SEFOPE-IGT, TR-OFFICIAL JUSTIÇA, MJ-GUARDAS PRISIONAIS, MJ-NOTÁRIOS, PGR-NOTÁRIOS) e Municipal pelas (2 instituições: MS e MEJD), 95% do total número feminino (5332) obtiveram a classificação Muito Bom, 5% (241) tiveram BOM e nenhuma com a classificação Suficiente ou Insuficiente. Em relação às duas Instituições dos Municípios (MS e MEJD) que submeteram as fichas à CFP, o MS-Municípios submeteu 2867 fichas e destas 1996 fichas ou 70% são do género feminino enquanto que o género masculino apenas de 30% (872). Dos totais 1996, em termos do resultado da avaliação, 98% (1952) do género feminino tiveram a classificação Muito Bom, ou seja, das 1996 fichas registadas para o género feminino, apenas 2% (44 pessoas) com a classificação de Bom. Ao comparar com o género masculino, este teve apenas 89% (776) na classificação Muito Bom e 11% (95) com a BOM.

Pela tabela apresentada, nota-se também que no setor de saúde (tanto a nível nacional também município) a maioria dos profissionais de saúde são do género feminino. Difere-se do setor da educação, onde foram registadas um total de 8535 fichas, apenas 23% (2790) são do género feminino e 67% (5744) do género masculino. Por outro lado, em nacional, podemos ver ainda a partir do quadro que no PN e SEFOPE-IGT, dos totais das fichas submetidas, 100% dos funcionários do género masculino tiveram a classificação de Muito Bom.

Podemos também reparar nos totais de número de funcionários do Regime Especial avaliados do quadro acima, ninguém teve a classificação Insuficiente, enquanto que no Regime Geral observamos que houve 2 pessoas com a referida classificação.

4. Progressão de escalão no Regime Geral das Carreiras

A progressão ou mudança de escalões aos funcionários pública são feitas com base nos resultados das avaliações obtidas durante os últimos 2 anos (2017 e 2018) para os que obtêm a classificação de Muito Bom consecutiva ou para três anos (2016, 2017 e 2018) caso haja a combinação com um resultado de BOM. Estes têm a mudança em 2019.

A CFP continua a fazer verificação e processar as mudanças de escalões dos funcionários públicos do Regime Geral que têm direito de acordo com o resultado das avaliações e o tempo mínimo necessário. Efetuou ainda o processo de pagamento retroativo para os funcionários que tinham direito a mudança de escalões nos anos anteriores, mas que não foi processado.

Das verificações contínuas efetuadas, a CFP em 2019 processou a mudança de escalões de 5946 (M: 1552 e H:4394) funcionários do Regime Geral a nível Nacional (cobrindo 51 instituições do Estado) e Municipal (12 municípios e RAEOA).

A tabela seguinte demonstra os dados de progressão dos funcionários do Regime Geral em 2019

No.	Instituição	TS Grau A		TS Grau B		TP Grau C		TP Grau D		TA Grau E		Ass Grau F		Ass Grau G		Sub-Total		Total						
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		M	H				
1	GPR	-	-	2	3	5	2	3	5	2	1	3	11	20	31	1	12	13	-	1	1	18	40	58
2	TR	-	-	2	7	9	3	11	14	3	6	9	1	2	3	-	1	1	-	1	1	9	28	37
3	GPM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	MPCM/SE CM	-	-	2	2	2	5	11	16	2	1	3	12	23	35	1	-	1	-	-	-	20	37	57
5	MRLAP	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	2	2	2	-	1	1	-	-	-	-	-	5
6	MNEC	-	-	4	18	22	7	11	18	6	13	19	3	7	10	-	-	-	-	1	-	21	49	70
7	MF	-	3	4	-	4	8	14	22	44	62	106	34	65	99	17	36	53	5	26	31	112	206	318
8	MJ	-	1	3	17	20	3	13	16	50	14	64	10	20	30	7	8	15	4	4	8	77	77	154
9	MS	-	2	1	10	11	11	28	39	17	41	58	26	27	53	1	15	16	-	-	56	123	179	
10	MEJD	-	-	4	39	43	9	32	41	22	32	54	6	12	18	2	17	19	-	5	43	137	180	
11	MESCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	MAE	-	-	11	50	61	67	124	191	21	30	51	11	20	31	3	16	19	2	1	3	115	241	356
13	MOP	-	6	6	2	9	11	24	94	118	50	164	214	65	220	285	22	140	162	5	57	62	168	858
14	MSSI	-	-	-	5	5	6	26	32	13	19	32	22	24	46	13	16	29	6	18	24	60	108	168
15	MAP	-	1	1	5	8	13	25	45	70	37	84	35	47	82	21	46	67	7	12	19	130	206	336
16	MI	-	-	-	-	-	-	-	-	7	27	34	12	42	54	37	21	58	3	7	10	59	97	156
17	MD	-	-	-	-	-	1	5	6	3	7	10	-	1	1	1	-	1	1	-	1	6	13	19
18	MPIE	-	1	1	-	-	-	-	-	-	3	3	2	1	3	-	1	1	-	-	-	2	6	8
19	MTCI	1	2	3	5	13	18	6	20	26	13	26	39	8	5	13	1	3	4	-	1	34	70	104
20	MTC	-	1	1	1	6	7	9	30	39	12	34	46	11	35	46	9	19	28	1	9	43	134	177
21	MACLAN	-	-	1	1	2	-	4	4	-	2	2	-	1	1	1	1	2	-	-	2	9	11	
22	MECAE	-	-	-	-	-	1	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	
23	MPM	-	-	-	1	1	-	2	2	2	4	3	7	9	10	19	2	3	5	-	2	15	21	36

24	SEFOPE	-	1	1	1	1	1	8	9	5	16	21	5	5	10	14	13	27	2	-	2	3	1	4	30	44	74
25	SEJD	-	-	-	1	1	1	1	1	2	7	9	2	-	2	7	-	7	1	1	2	-	-	-	12	9	21
26	SEMA	-	1	1	1	2	3	3	3	8	11	2	10	12	6	27	33	-	-	-	-	-	-	-	12	48	60
27	SECop	-	-	-	-	2	2	2	2	2	7	9	1	4	5	4	2	6	-	-	-	-	-	-	7	15	22
28	SEII	-	-	-	2	2	4	4	4	1	5	3	8	1	6	7	5	4	9	2	7	9	2	2	4	16	40
29	PGR	-	1	1	1	1	2	3	3	5	6	11	4	9	13	9	9	18	-	-	-	-	1	1	18	29	47
30	PDHJ	-	1	1	-	-	3	3	3	5	6	11	4	9	13	9	9	18	-	-	-	-	1	1	18	29	47
31	CNE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5	7	16	23	5	6	11	-	4	4	3	2	5	16	32	48
32	CFP	5	6	11	5	12	17	6	11	17	13	26	39	12	10	22	4	6	10	-	-	-	-	-	45	71	116
33	INDIMO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3	2	5	5	4	9
34	HNGV	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	4	5	9	9	12	21	1	13	14	-	1	1	14	32	46
35	INS	-	-	-	3	8	11	2	4	6	2	1	3	4	2	6	1	1	2	2	2	2	2	4	14	18	32
36	SAMES	-	-	-	2	-	2	-	2	-	2	2	-	1	1	4	15	19	1	1	2	-	-	-	7	19	26
37	LN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	2	2	2	-	2	-	4	4	-	1	1	2	8	10
38	INAP	-	1	1	3	3	6	-	6	-	6	6	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	3	13	16
39	MOP-IGE	-	-	-	-	-	-	-	1	6	7	1	8	9	1	23	24	1	20	21	-	-	1	1	4	58	62
40	SGP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3
41	GPM-SNI	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	1	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
42	APORTIL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	9	9	-	-	-	-	-	10	10
43	UNTL	-	-	-	3	5	8	19	27	46	38	45	83	23	23	46	6	19	25	7	24	31	96	143	239	239	
44	CNR	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
45	IADE- MECAE	-	-	-	2	3	5	4	9	13	10	14	24	2	1	3	-	3	3	1	-	1	-	1	19	30	49
46	CI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
47	Funcionari os Civil- PNTL	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	1	1	1	2	2	1	1	1	-	-	-	-	2	5	7
48	IDN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
49	INAP	-	1	1	1	3	4	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	7

50	RTTL	-	-	-	3	8	11	2	9	11	10	19	29	8	4	4	12	1	3	4	-	1	1	1	24	44	68
51	DNCFP- SENAI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
52	Aileu	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4	3	7	19	70	89	1	6	7	-	-	1	1	1	24	82	106
53	Ainaro	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	7	9	11	48	59	-	1	1	1	-	1	1	1	13	59	72
54	Baucau	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	12	13	2	74	76	3	-	3	-	3	-	-	-	6	88	94
55	Bobonaro	-	-	-	-	-	-	-	4	4	1	13	14	7	56	63	-	26	26	-	19	19	19	8	118	126	
56	Covalima	-	-	-	-	-	-	2	4	6	5	7	12	4	210	214	4	4	8	1	2	3	3	16	227	243	
57	Dili	-	-	-	-	-	-	1	10	11	4	15	19	40	28	68	5	32	37	7	159	166	57	244	301		
58	Ermera	-	-	-	-	-	-	1	2	3	-	3	3	4	35	39	1	25	26	3	8	11	9	73	82		
59	Liquica	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	6	7	2	39	41	1	52	53	-	3	3	4	101	105		
60	Lautem	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	6	7	2	42	44	1	51	52	-	3	3	4	103	107		
61	Manatuto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	76	78	3	42	45	3	15	18	8	8	135	143	
62	Manufahi	-	-	-	-	-	-	2	7	9	4	8	12	23	61	84	12	24	36	-	8	8	41	108	149		
63	RAEOA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	1	5	6	
64	Viqueque	-	-	-	-	-	-	-	9	9	-	12	12	3	35	38	-	8	8	-	12	12	3	76	79		
Total		6	29	35	73	252	325	256	656	912	435	802	1,237	520	1,520	2,040	190	721	911	72	414	486	1,552	4,394	5,946		

Tabela 44: Dados de progressão dos funcionários do Regime Geral em 2019

A partir da tabela acima, podemos ver que o Grau com maior número de pessoal que progrediu foi o Grau E, com o total de 2040 (M:520 e H:1237) progredidos. Enquanto que com menos progressão foi do Grau A, com apenas 35 (M:6 e H:29). Isto justifica-se por Grau E é o com maior número de funcionários na Administração Pública de Timor-Leste.

Para acompanhar melhor a distribuição dos números progredidos por Grau e por percentagem de acordo com género, apresentamos de seguida os seguintes diagramas:

a. Diagrama dos números progredidos de acordo com o Grau e género

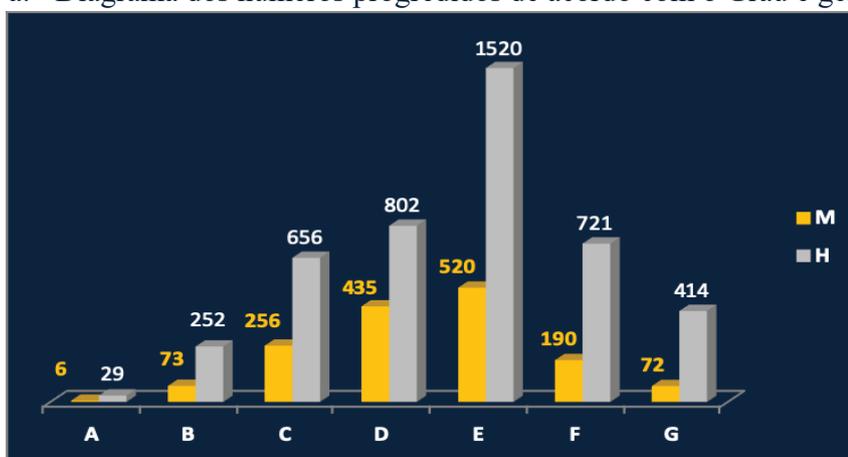


Gráfico 4: : Progressão acordo com o grau e género

b. Diagrama de percentagem em termos do Grau e género

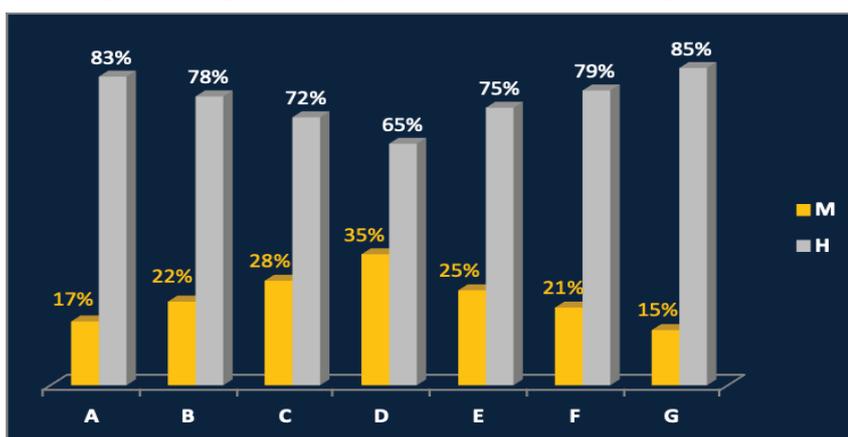


Gráfico 5: Distribuição percentual na progres

5. Progressão de escalão no Regime Especial das Carreiras

No ano anterior, a CFP processou a mudança de escalões e pagamentos de retroativos aos funcionários progredidos do Regime Especial a nível Nacional no total de 83 (M:27 e H:56) e Municipal, num total de 1362 (M:542 e H:820), o que perfaz o total de 1445 (M:569 e H:876).

Em nacional, a CFP efetuou o processo de progressão das 3 instituições nomeadamente do PN, MJ-Guardas Prisionais e Notário.

Enquanto que dos Municípios foram os professores do MEJD. Os quadros seguintes demonstram os dados dos funcionários progredidos de acordo com as instituições, escalões e género:

a. Progressão dos professores a nível municipal

Dados mudança de escalões dos professores do Regime Especial a nível Municipal em 2019																				
Municípios	Esc. 1		Esc. 2		Esc. 3		Esc. 4		Esc. 5		Esc. 6		Total		Sub Total		Total			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
AILEU	-	-	8	3	11	4	1	1	2	6	7	13	4	7	11	23	19	42		
AINARO	-	-	6	6	12	1	-	3	7	10	1	2	2	2	4	13	16	29		
BAUCAU	-	-	15	14	29	3	3	1	5	6	-	-	1	-	1	20	22	42		
BOBONARO	-	-	4	17	21	4	3	1	1	2	-	2	1	8	9	10	31	41		
COVALIMA	-	-	2	20	22	2	1	2	3	1	2	3	4	5	9	10	30	40		
DILI	-	-	40	32	72	2	1	3	5	12	17	3	6	9	80	161	241	342		
ERMERA	-	-	35	70	105	1	1	2	1	5	6	7	4	2	6	44	82	126		
LIQUICA	-	-	-	4	4	22	37	12	1	13	15	19	34	2	3	5	51	64	115	
LAUTEM	-	-	24	56	80	1	4	5	3	1	4	5	1	6	5	9	14	38	71	109
MANATUTO	-	-	12	45	57	6	5	11	12	11	23	13	9	22	2	1	3	45	71	116
MANUFAHI	-	-	5	8	13	11	15	26	21	14	35	5	3	8	2	8	10	44	48	92
RAEAO	-	-	-	-	-	-	-	-	21	29	50	34	16	50	7	9	16	62	54	116
VIQUEQUE	-	-	28	63	91	3	4	7	1	3	4	16	21	37	4	9	13	52	100	152
Total	-	-	179	338	517	60	75	135	83	92	175	102	91	193	118	224	342	542	820	1,362

Tabela 45: Progressão dos professores a nível municipal

Como podemos observar na tabela acima, dos totais 1362 funcionários do Regime Especial progredidos a nível Municipal, 40% (542) foram do género feminino.

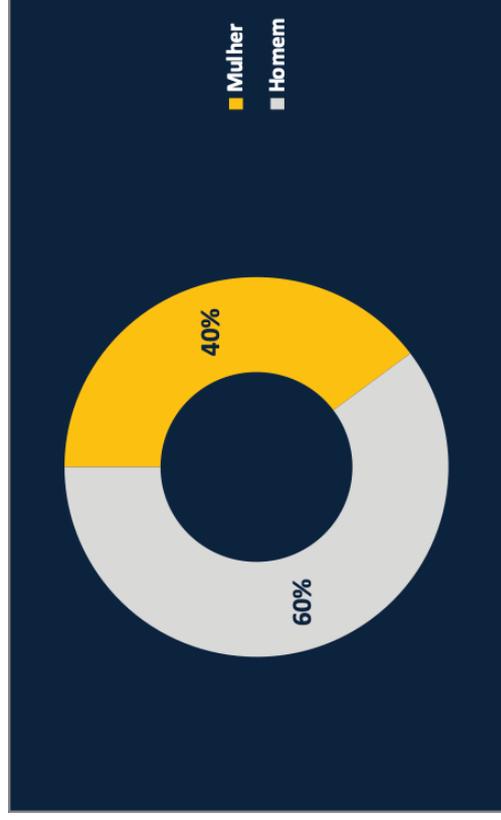


Diagrama 3: Progressão no Regime Especial em termos de género

O quadro seguinte demonstra os dados das mudanças de escalões a nível Nacional de 2 Instituições do Estado com funcionários do Regime Especial de Carreiras:

Dados mudanças de escalões dos funcionários do Regime Especial a nível Nacional em 2019															
Instituição	TSPA- (Técnico Superior Parlamentar Assistente)			TSPC- (Técnico Superior Parlamentar Coordenador)			TSP-Tecnico Superior Parlamentar)			AP- (Assistente Prlamentar)			Sub-Total		Total
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	
PN	5	8	13	5	6	11	7	5	12	4	1	5	21	20	41
	Assistente Grau F			Ass Grau G											
	M	H	Total	M	H	Total									
MJ-Guardas Prisionais	5	34	39	-	-	-									
	Escalão 1º			Escalão 2º Classe											
	M	H	Total	M	H	Total									
MJ-Notário	-	-	-	1	2	3									
	Total progredidos											27	56	83	

Tabela 46: das mudanças de escalões a nível Nacional de 2 Instituições do Estado com funcionários do Regime Especial de Carreiras

O diagrama abaixo demonstra a distribuição dos percentagens dos funcionários progredidos no Regime Especial em 2019. Portanto dos totais 83 progredidos 33% foram do género feminino.

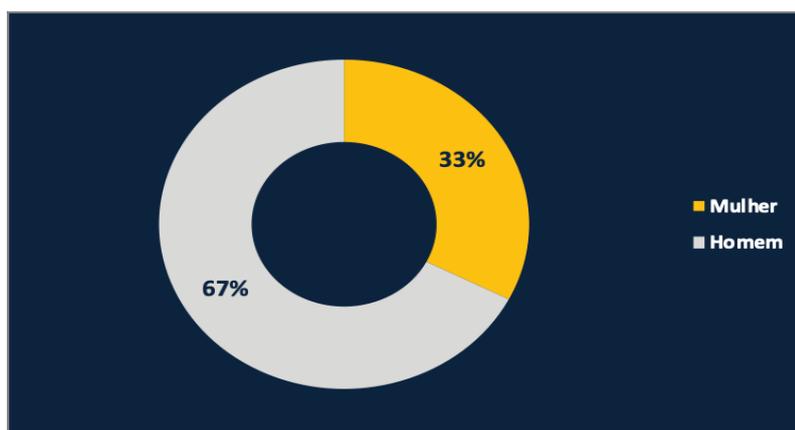


Diagrama 4: Funcionários do Regime Especial progredidos 2019

Mapa de Pessoal/Força de Trabalho

A CFP durante o ano efetuou o trabalho de receber, registar, verificar e analisar os Mapas de Pessoais das Instituições do Estado. As dificuldades que continuam a ser enfrentadas pela CFP foram:

- Mudança de Governo;
- Demora na aprovação das estruturas orgânicas
- Reestruturação e racionalização do quadro de pessoal na Função Pública
- Extinção, fusão e separação institucional

Todavia, a CFP também continuava com o trabalho de desenvolvimento do Mapa Pessoal eletrónico no SIGAP e por isso necessita ainda o apoio e a colaboração de cada uma das Instituições do Estado para fornecer e ajustar os dados atualizados e exatos dos funcionários existentes assim para facilitar também no processo de promoção dos funcionários públicos na Administração Pública.

No ano transato, a CFP conseguiu recolher, verificar e analisar os dados da força do trabalho do Regime Geral das 55 Instituições do Estado e das 14 Instituições em termos e de 14 Instituições com funcionários de Regime Especial. Entretanto a CFP conseguiu registar o total de 32.500 trabalhadores a nível Nacional e Municipal de dois Regimes (Regime Carreira Geral e Especial). Para o melhor acompanhamento, de seguida o detalhe da distribuição da Força de Trabalho de acordo com o Regimes, Instituições e Género:

- **Força do Trabalho do Regime Geral a nível Nacional**

Dados da Força do Trabalho do Regime Geral a Nível Nacional						
No.	Instituição	M	%	H	%	Total
1	IADE	35	34%	69	66%	104
2	PGR	25	33%	51	67%	76
3	MI	159	11%	1239	89%	1398
4	MPRM	12	30%	28	70%	40
5	PDHJ	47	46%	56	54%	103
6	UNTL	131	36%	237	64%	368

7	MPIE	14	67%	7	33%	21
8	INCT	1	50%	1	50%	2
9	MEPCM	18	42%	25	58%	43
10	INTL,MEPCM	10	29%	24	71%	34
11	SEII	28	57%	21	43%	49
12	SENAI	4	17%	19	83%	23
13	MNEC	102	40%	150	60%	252
14	GPM	11	42%	15	58%	26
15	CNE	58	35%	109	65%	167
16	PCIC	3	43%	4	57%	7
17	IGE	16	37%	27	63%	43
18	CLN	5	19%	21	81%	26
19	TR	38	51%	36	49%	74
20	IGT	13	72%	5	28%	18
21	MAP	163	24%	515	76%	678
22	MACLN	10	22%	35	78%	45
23	MCAE	1	33%	2	67%	3
24	SEA	16	19%	68	81%	84
25	MOP	262	21%	985	79%	1247
26	MD	18	38%	30	63%	48
27	MTCI	108	40%	164	60%	272
28	MSS	258	63%	149	37%	407
29	MEJD	190	32%	403	68%	593
30	SCFP	72	43%	96	57%	168
31	SEJD	36	33%	73	67%	109
32	MTAC	69	43%	91	57%	160
33	IBP	0	0%	7	100%	7
34	MS	138	33%	274	67%	412
35	MAE	116	30%	276	70%	392
36	INAP	22	30%	52	70%	74
37	MCIA	96	29%	231	71%	327
38	AIFAESA	2	50%	2	50%	4
39	MJ	132	33%	268	67%	400
40	MTC	99	23%	325	77%	424
41	SECOOP	8	24%	26	76%	34
42	SEPFOPE	72	39%	111	61%	183
43	SAMES	8	20%	32	80%	40
Total		2626	29%	6359	71%	8985

Tabela 47: Força do Trabalho do Regime Geral a nível Nacional

No quadro acima, temos a distribuição da força de trabalho do Regime Geral nas 43 instituições do Estado. Dos totais de 8985, em termos da distribuição por género, nota-se que o género feminino apenas ocupa 29% (ou 2626 pessoas) enquanto que o género masculino com 71% (6359).

Porém houve 5 Instituições cuja força de trabalho é dominada pelo género feminino, duas com o balanço de 50% entre os dois géneros e o IPB que não tinha nenhum trabalhador do género feminino.

O gráfico seguinte demonstra o detalhe da distribuição da força de trabalho com maior número de trabalhadores do género feminino e 2 com a mesma percentagem (balanço do género):

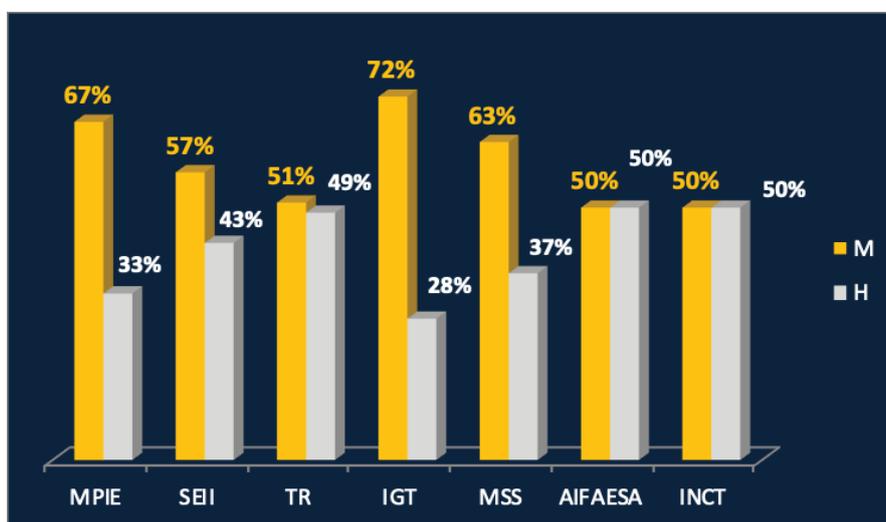


Gráfico 6: da distribuição da força de trabalho

- **Força do Trabalho do Regime Geral a nível Municipal**

Em relação ao número da Força de Trabalho a Nível Municipal, a CFP registou no total 3377 (M:539 e H:2838) dos 12 Municípios.

A tabela seguinte demonstra o detalhe da distribuição por Municípios, género e a sua percentagem.

Força de Trabalho do Regime Geral a Nível Municipal						
No.	Município	M	%	H	%	Total
1	Aileu	27	15%	154	85%	181
2	Ainaro	54	25%	163	75%	217
3	Baucau	72	20%	283	80%	355
4	Bobonaro	75	20%	304	80%	379
5	Covalima	41	15%	240	85%	281
6	Dili	105	16%	571	84%	676
7	Ermera	27	12%	196	88%	223
8	Lautem	32	13%	222	87%	254
9	Liquisa	41	17%	194	83%	235
10	Manatuto	35	13%	236	87%	271
11	Manufahi	29	11%	233	89%	262
12	Viqueque	1	2%	42	98%	43
Total		539	16%	2838	84%	3377

Tabela 48: distribuição por Municípios, género e a sua percentagem.

Da tabela acima, notamos que quase em todos os municípios em termos da taxa da participação do género feminino na Administração Pública, teve a taxa muito baixa a comparar com a de Nacional. A percentagem mais alta foi de 25% do Município de Ainaro com 54 pessoas, do total de 217 funcionários e o Município Viqueque foi muito mais baixo, apenas com 2% (1 funcionária do total de 43). A percentagem do género masculino em todos os municípios ocupa mais de 80%.



Diagrama 5: Comparação percentual em termos de participação de mulher na Administração Pública

Entretanto, como o diagrama demonstra, dos totais números apresentados a nível municipal, o género feminino ocupou apenas 16% do total de 3377 registados.

Em suma da distribuição dos dados de Força de Trabalho a Nível Nacional e Municipal, no total temos em 2019 uma Força de Trabalho de Regime Geral num total de 12.362, composto por 3165 Mulheres e 9197 Homens.

Para melhor observação apresentamos de seguida o quadro com a distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral a Nível Nacional e Municipal, o Gráfico da distribuição por Grau e a percentagem por género

Dados Força de Trabalho do Regime Geral a Nível Nacional e Municipal							
No	Instituição/Município	M	%	H	%	Total	Nacional / Município
1	IADE	35	34%	69	66%	104	NÍVEL NACIONAL
2	PGR	25	33%	51	67%	76	
3	MI	159	11%	1239	89%	1398	
4	MPRM	12	30%	28	70%	40	
5	PDHJ	47	46%	56	54%	103	
6	UNTL	131	36%	237	64%	368	
7	MPIE	14	67%	7	33%	21	
8	INCT	1	50%	1	50%	2	
9	MEPCM	18	42%	25	58%	43	
10	INTL,MEPCM	10	29%	24	71%	34	
11	SEII	28	57%	21	43%	49	
12	SENAI	4	17%	19	83%	23	
13	MNEC	102	40%	150	60%	252	
14	GPM	11	42%	15	58%	26	
15	CNE	58	35%	109	65%	167	
16	PCIC	3	43%	4	57%	7	
17	IGE	16	37%	27	63%	43	
18	CLN	5	19%	21	81%	26	
19	TR	38	51%	36	49%	74	
20	IGT	13	72%	5	28%	18	
21	MAP	163	24%	515	76%	678	
22	MACLN	10	22%	35	78%	45	
23	MCAE	1	33%	2	67%	3	

24	SEA	16	19%	68	81%	84
25	MOP	262	21%	985	79%	1247
26	MD	18	38%	30	63%	48
27	MTCI	108	40%	164	60%	272
28	MSS	258	63%	149	37%	407
29	MEJD	190	32%	403	68%	593
30	SCFP	72	43%	96	57%	168
31	SEJD	36	33%	73	67%	109
32	MTAC	69	43%	91	57%	160
33	IBP	0	0%	7	100%	7
34	MS	138	33%	274	67%	412
35	MAE	116	30%	276	70%	392
36	INAP	22	30%	52	70%	74
37	MCIA	96	29%	231	71%	327
38	AIFAESA	2	50%	2	50%	4
39	MJ	132	33%	268	67%	400
40	MTC	99	23%	325	77%	424
41	SECOOP	8	24%	26	76%	34
42	SEPFOPE	72	39%	111	61%	183
43	SAMES	8	20%	32	80%	40
44	Aileu	27	15%	154	85%	181
45	Ainaro	54	25%	163	75%	217
46	Baucau	72	20%	283	80%	355
47	Bobonaro	75	20%	304	80%	379
48	Covalima	41	15%	240	85%	281
49	Ermera	27	12%	196	88%	223
50	Dili	105	16%	571	84%	676
51	Liquisa	41	17%	194	83%	235
52	Lautem	32	13%	222	87%	254
53	Manatuto	35	13%	236	87%	271
54	Manufahi	29	11%	233	89%	262
55	Viqueque	1	2%	42	98%	43
Total Nacional + Município		3165	26%	9197	74%	12.362

NÍVEL MUNICÍPIOS

Tabela 49: distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral a Nível Nacional e Municipal

Distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral por Categoria e Grau a nível Nacional e Município e a sua Gráfica de distribuição por Género

Categoria e Grau	Mulher	%	Homem	%	Total
TS Grau A	20	20%	78	80%	98
TS Grau B	116	19%	481	81%	597
TP Grau C	495	29%	1186	71%	1681
TP Grau D	877	34%	1736	66%	2613
TA Grau E	1029	27%	2715	73%	3744
Ass. Grau F	405	17%	1916	83%	2321
Ass. Grau G	223	17%	1085	83%	1308
Total	3165	26%	9197	74%	12.362

Tabela 50: Distribuição da Força de Trabalho do Regime Geral por Categoria e Grau a nível Nacional e Município

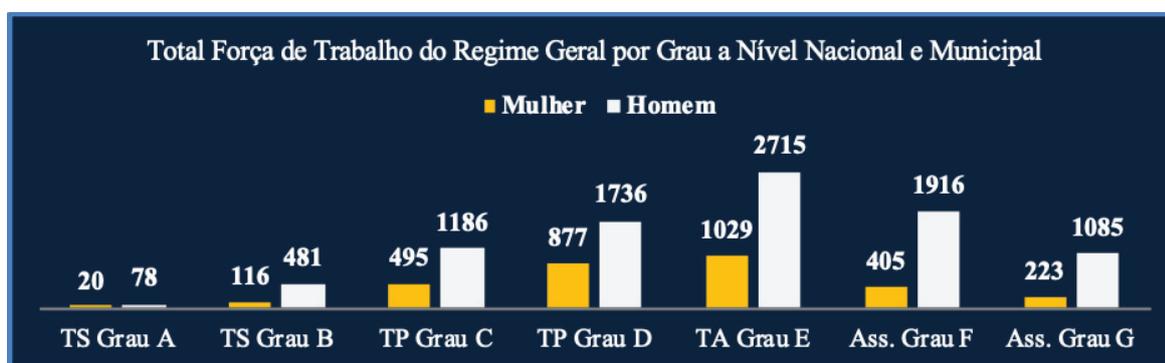


Gráfico 7: Força de trabalho do Regime Geral

Dos totais 12.362 da Força de Trabalho do Regime Geral na Administração Pública, o género Feminino ocupa apenas 26% (3165). Para melhor observação de seguida apresentamos o diagrama da distribuição por género.



Diagrama 6: Força de trabalho distribuido por género e nível nacional e municipal

• **Força de Trabalho do Regime Especial a nível Nacional e Municipal**

A CFP em 2019, registou o Mapa Pessoal da Força de Trabalho do Regime Especial das 14 Instituições do Estado a Nível Nacional e Municipal no total de 20.138 composto por Mulher 9.241 e Homem 10.897. Estes números cobriram os profissionais de Saúde do (MS, HNGV, Laboratório Nacional, SAMES); Professores do MEJD; Guardas Prisionais do MJ; PSIC, TR, PGR, Docentes da UNTL, Professores Agrícola do MAP, CAC, SEFOPE e PN.

O quadro seguinte demonstra a distribuição da Força de Trabalho do Regime Especial a Nível Nacional e Municipal por género e a sua percentagem:

Instituição	Mulher	%	Homem	%	Total
MS	1422	51%	1369	49%	2791
HNGV	386	58%	277	42%	663
LN	24	55%	20	45%	44
SAMES	6	55%	5	45%	11
MEJD	6739	45%	8171	55%	14.910
MJ	50	17%	236	83%	286
PCIC	29	24%	91	76%	120
TR	56	36%	98	64%	154
PGR	64	28%	165	72%	229
UNTL	369	65%	201	35%	570
MAP	7	10%	60	90%	67
CAC	10	17%	48	83%	58
SEFOPE	7	21%	27	79%	34
PN	72	36%	129	64%	201
Total	9241	46%	10897	54%	20.138

Tabela 51: distribuição da Força de Trabalho do Regime Especial a Nível Nacional e Municipal por género

A partir da tabela acima, podemos notar que o Ministério com maior força de trabalho é o MEJD. É de informar ainda que o número total do MEJD 14.910 contempla ainda 596 professores reclamantes.

Conforme a tabela acima demonstra a distribuição por género no Regime Especial, onde houve 5 Instituições com a força de trabalho com mais de 50% no género feminino, nomeadamente no MS com 51%, HNGV 58%, LN 55%, SAMES 55% e UNTL 65%.

Se fizermos a comparação entre o género, 46% (9241) é ocupado pelo género feminino no total do número de força de trabalho do Regime Especial.

O diagrama seguinte demonstra a sua distribuição

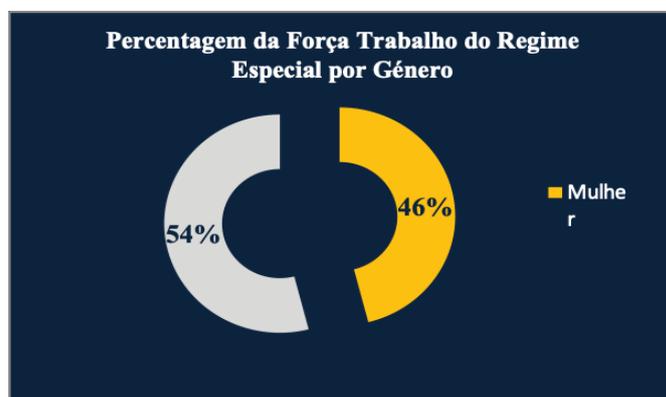


Diagrama 7: Força de trabalho do Regime Especial por género

- **Força de Trabalho do Regime Geral e Especial na Administração Pública Timor-Leste**

Em suma, a Força de Trabalho do Regime Geral e Especial colocada a Nível Nacional e Municipal da Administração Pública regista um total de **32.500 pessoas**.

O quadro seguinte demonstra a distribuição dos números da força de trabalho do Regime Geral e Especial por género.

Regime Carreira	Género		Total
	Mulher	Homem	
Regime Geral	3165	9197	12.362
Regime Especial	9241	10.897	20.138
Total	12.406	20.094	32.500

Tabela 52: Números da força de trabalho do Regime Geral e Especial

No Diagrama ao lado mostra-se que, do total (32.500) da Força de Trabalho de dois Regimes (Geral e Especial), o género feminino ocupa 38% (12.406) e masculino 62% (20.094).

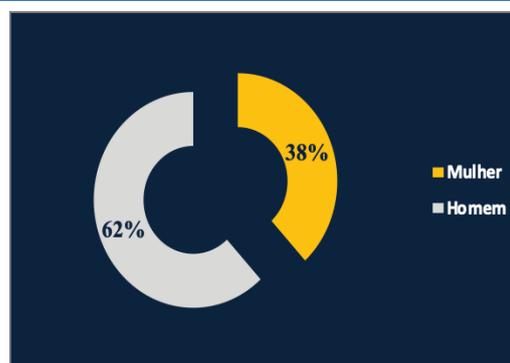


Diagrama 8: Comparação percentual dos dois Regimes (Geral e Especial)

Integra ainda a competência da CFP as atividades de recolher, analisar, apresentar, discutir, validar e aprovar o 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 manual e **eletronicamente no Sistema “Dalan Ba Futuro” do GPM.**

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 instituições e nos dois Regimes de Carreira da Função Pública.

Entretanto, em 2019 a CFP apenas foi convidada pelo MF para ser observadora na Comissão da Revisão do Orçamento em termos da apresentação da Força de Trabalho de cada instituição. Porém em termos técnicos, continua a haver coordenação entre o pessoal do MF e da CFP para fazer a compilação e análise dos dados de Mapa de Pessoal submetidos pelas Instituições do Estado a Nível Nacional e também Municipal.

Formação e Desenvolvimento

A CFP no âmbito da sua competência atribuída definiu 2 atividades principais no PAA do ano de 2019 relacionado com a área de capacitação e desenvolvimento dos funcionários e agentes da Administração Pública de Timor-Leste. No quadro seguinte podemos observar a definição das atividades, indicadores estabelecidas alinhados com os objetivos estratégicos da CFP a fim de atingir as metas traçadas no PE CFP 2015-2030. As atividades planeadas sempre dão seguimento à Visão Estruturante da Reforma (5“R”s).

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030	5 R's
Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			
Subprograma 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública			
Atividade 4190306: Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) da Administração Pública	12 Workshop realizados (6 a nível Municipal), Gestores Recursos Humanos formados e capacitados.	7 e 15	Revisão; Reestruturação; Revitalização e Reinvenção
Subprograma 41904: Revitalizar a cultura de trabalho			
Atividade 4190404: Desenvolver um quadro de formação para profissionalização da Função Pública	50% Quadro/Mapa de formação desenvolvido e 25% funcionários (50%M e 50%H) participam nas formações com sucesso; 1 diagnóstico da Identificação das necessidades de formação feita; 100% dados registados no SIGAP; 1 Relatório das Necessidades de formação		

A realização das atividades definidas durante um ano, foi feita em conformidade com o Plano de Ação Anual (PAA) de 2019 e outras atividades sob orientação da CFP II mandato.

Na implementação das duas atividades definidas foram efetuadas atividades operacionais como a continuação de desenvolvimento da política ligada a formação e capacitação, incluindo análise sobre as necessidades de capacitação e formação interna do SCFP, realização dos encontros regulares do GJPRU e levantamento de dados sobre a participação dos funcionários na formação.

1. Levantamento dos dados de formação (Apresentação de Resultados do Levantamento dos Dados sobre Formação nas Linhas Ministeriais dos anos de 2013-2017, elaboração e envio de relatórios para as Linhas Ministeriais a fim de elaborarem os Mapeamentos)

No ano fiscal de 2019 a CFP através da Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento (DNFD) continuou com as atividades de recolha de informações e recolha de dados de formação das Linhas Ministeriais a fim de elaborar uma política de Desenvolvimento dos Recursos Humanos no Setor Público e atualizar a Base de Dados de Formação (módulo formação) no SIGAP.

Os dados recolhidos e verificados são os dados focados em:

- Formação no País
- Formação no Estrangeiro
- Bolsa de Estudo Académico
- Assistência de Estudo Académico
- Formação e desenvolvimento no local de trabalho/desenvolvimento com base no trabalho

❖ Resultado de atividades do mês de Janeiro a Dezembro de 2019 foram;

- Elaboração e finalização do relatório geral do levantamento de dados de formação das Linhas Ministeriais com base nos dados do SIGAP, num total de 49 instituições, embora seja demorado, o atraso deveu-se ao sistema de preservação e submissão das Linhas Ministeriais ainda não estarem completos;
- Revisão dos dados verificados, com base nos dados do SIGAP, a fim de completar e finalizar o Relatório Geral;

- Encaminhar o relatório do levantamento de dados e informação sobre formação e desenvolvimento à CFP para apreciação.

A CFP no ano transato continuou com as atividades de levantamento de dados dos últimos cinco anos (2014-2018) conforme o plano, e os dados elaborados como relatório geral serão apresentados às Linhas Ministeriais após apreciação e aprovação da CFP. Porém, até ao final do ano ainda não houve nenhuma apreciação nem aprovação final, razão pela qual o relatório ainda não foi apresentado. Feita apenas a apresentação por parte do SCFP para informar sobre a situação e funcionamento do Sistema de Preservação de Dados de cada Ministério em sintonia com outros Ministérios e reparar os dados incompletos sobre formação no Módulo de Formação do SIGAP, para que seja mais compreensivo, eficiente e eficaz no futuro. O efeito direto do levantamento de dados contribuiu para a pontuação no âmbito da promoção dos funcionários do Regime Geral da Função Pública de Timor-Leste que foi efetuada pela primeira vez em 2019.

Informações importantes identificadas durante o levantamento de dados foram as seguintes:

- O levantamento cobriu no total 49 instituições do Estado nomeadamente:

1. AIFAESA	12. IGE (Gestão de Equip.	24. MPIE
2. ANAAA	13. CI	25. MPRM
3. ANATL	14. LN	26. MSSI
4. APORTIL	15. MD	27. PN
5. CNE	16. MJ	28. PCM
6. CNFP	17. MS	29. PGR
BECORA	18. MAE	30. RTTL,EP
7. CNR	19. MCIA	31. SEDPAC
8. GPR	20. ME	32. SEIGIS
9. GPM	21. MI	33. SEJT
10. INS	22. MNEC	34. SNI
11. Inspeção Geral Estado	23. MF	35. TR
		36. UNTL

37.MECAE

38.MOPTC

39.MAP

40.PCIC

41.CAC

42.INAP

43.PDHJ

44.IADE

45.INDMO

46.MTAK

47.HNGV

48.CFP

49.SAMES

Destas 49 instituições dos Estado, este levantamento envolveu ainda funcionários e agentes da Administração Pública num total como se descreve no quadro seguinte. ,,

- Total de FP e AAP participadas na formação durante 6 anos

Funcionários do Regime Geral	Funcionários do Regime Especiais	Agentes da Administração Pública	Contratados (nas empresas públicas, assistência técnica e assessores)	Total formandos
24.274	4224	1095	1946	31.537

Tabela 53: Participação dos funcionários e agentes da AP nas formações durante 6 anos

- Frequência de formação e as áreas

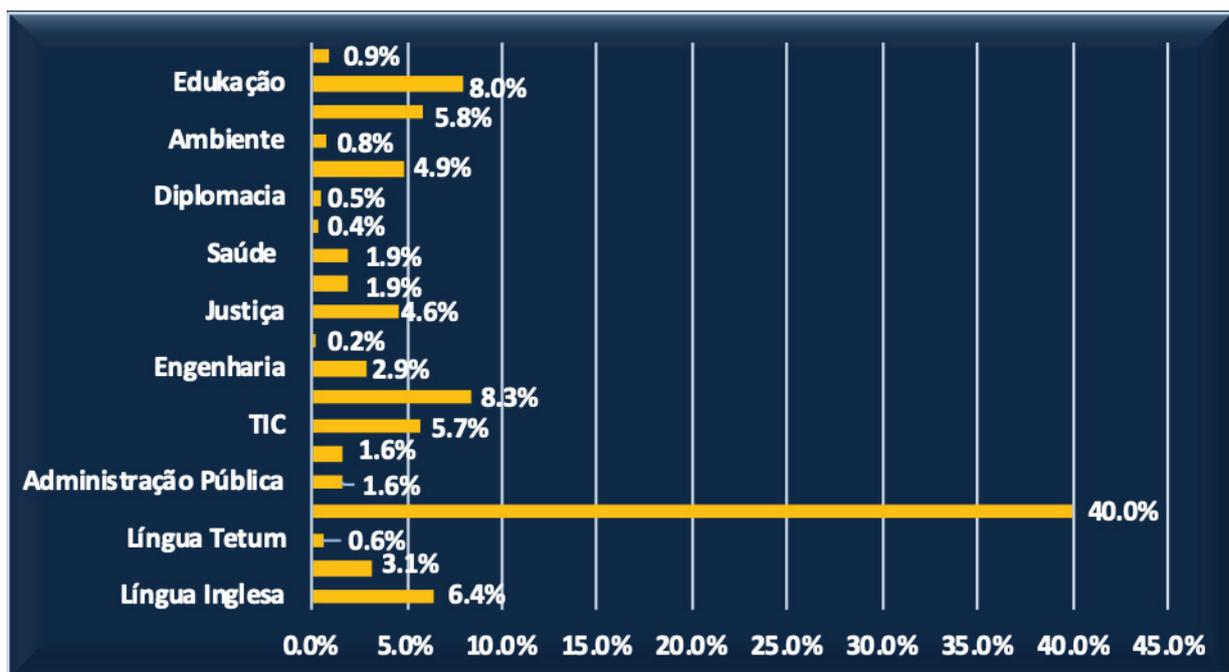


Gráfico 8: Frequência de formação e as áreas

A área de formação com a maior percentagem foi na área de Gestão Geral (Recursos Humanos, Administração Geral, Gestão da Liderança, Gestão de Riscos, Arquivo e programa de disseminação), num total de 40% de todas as áreas de formação, seguidas pelas áreas de finanças com 8.3% e educação com 8.0%. O curso de Língua Inglesa teve um lugar preferido com 6.4%, estando em quarto lugar, na área de formação. Área de formação com menor percentagem, foi na área Legal, Economia, Diplomacia, Língua Tétum, Ambiente com a percentagem desde 0.2% até 0.8% apenas, num total de todas as formações.

As prioridades dos Ministérios ligadas as áreas de formações

As linhas ministeriais na maioria dos casos não tinham um plano de formação desenvolvido com base nas prioridades do Ministério. As formações realizadas foram baseadas nas análises e necessidades feitas pelo INAP e os planos de formação foram apenas com base nas necessidades atuais.

A maioria das instituições não possuem o conhecimento na elaboração de um plano de formação estruturado de acordo com os programas prioritários dos Ministérios.

As expectativas versus realidades nas Instituições Públicas

- Participação do género Feminino

A percentagem de participação do género feminino e masculino. De acordo com o diagrama apresentada seguinte a percentagem do género feminino foi mínima, apenas alcançou 33% .

Diagrama da apresentação da distribuição por Género

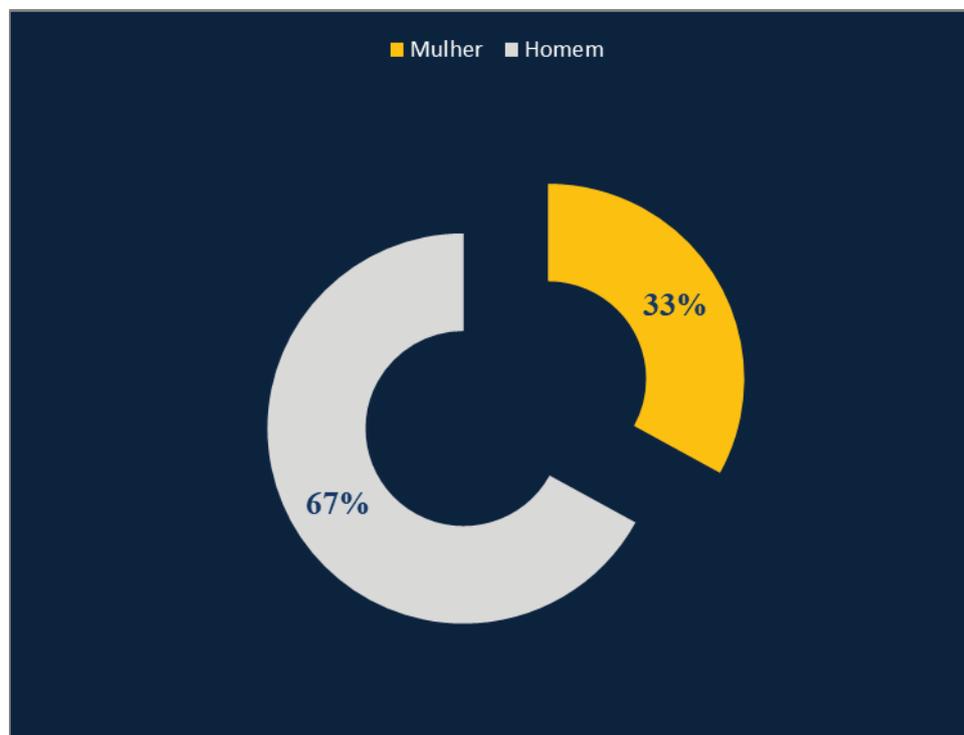


Diagrama 9: Participação do género feminino nas ações de formação

No quadro seguinte apresenta a distribuição dos participantes de formação por Instituições, Ano e Género

No	Instituição	2013		2014		2015		2016		2017		2018		Total		%	H	%
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H			
		1	AIFAESA	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0			
2	ANAAA	0	0	0	0	2	0	0	1	2	1	0	0	4	4	67%	2	33%
3	ANATL	3	11	20	28	9	12	1	5	6	21	0	0	39	39	34%	77	66%
4	APORTIL	1	0	14	6	12	3	0	1	12	18	0	0	39	39	58%	28	42%
5	CNE	15	40	26	46	37	57	26	45	13	33	8	13	125	125	35%	234	65%
6	CNFP- BECORA	3	10	1	2	2	10	0	3	1	0	0	0	7	7	22%	25	78%
7	CNR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
8	GPR	15	32	23	24	45	70	51	91	39	36	24	28	197	197	41%	281	59%
9	GPM	0	11	6	18	7	19	4	9	5	18	5	8	27	27	25%	83	75%
10	INS	8	23	12	25	23	23	9	19	15	39	0	0	67	67	34%	129	66%
11	Inspecção Geral Estado	31	49	18	32	10	16	12	18	11	7	0	0	82	82	40%	122	60%
12	Instituto Gestão Equipamentos	0	2	13	45	1	2	1	12	0	1	0	0	15	15	19%	62	81%
13	CI	0	0	0	0	0	0	14	10	26	21	0	0	40	40	56%	31	44%
14	LN	4	11	14	8	12	14	6	14	10	6	0	0	46	46	46%	53	54%
15	MD	11	11	34	28	20	30	26	32	28	20	0	0	119	119	50%	121	50%
16	MdJ	58	112	57	195	105	274	138	320	71	178	6	17	435	435	28%	1096	72%
17	MdS	241	273	90	66	88	120	176	150	137	115	97	78	829	829	51%	802	49%
18	MAE	197	504	111	302	213	707	266	763	144	472	57	208	988	988	25%	2956	75%
19	MCIA	29	99	56	88	75	120	47	124	43	68	25	8	275	275	35%	507	65%
20	ME	182	293	414	599	295	396	115	279	94	231	11	44	1111	1111	38%	1842	62%
21	MI	77	205	87	213	95	232	48	261	35	186	10	88	352	352	23%	1185	77%
22	MENEC	22	45	49	71	40	54	38	26	42	31	29	27	220	220	46%	254	54%
23	MdF	160	251	75	116	86	85	46	103	58	91	30	58	455	455	39%	704	61%
24	MPIE	5	14	22	13	23	10	11	3	28	7	10	1	99	99	67%	48	33%
25	MPRM	0	8	2	14	9	12	4	14	3	9	0	0	18	18	24%	57	76%
26	MSSI	80	190	89	131	73	125	93	124	33	81	18	43	386	386	36%	694	64%
27	PN	8	6	11	5	35	27	13	12	13	17	4	7	84	84	53%	74	47%

28	PCM	8	18	19	38	35	33	12	19	7	9	0	0	81	41%	117	59%
29	PGR	0	2	24	43	24	27	10	25	0	2	0	0	58	37%	99	63%
30	RTTLEP	0	0	11	10	14	26	1	7	0	0	4	11	30	36%	54	64%
31	SEDPAC	0	0	12	22	2	2	3	14	24	58	0	0	41	30%	96	70%
32	SEIGIS	28	22	29	28	32	24	27	16	51	38	101	75	268	57%	203	43%
33	SEJT	21	34	32	47	46	71	44	57	27	56	10	13	180	39%	278	61%
34	SNI	0	1	0	7	0	0	6	36	7	34	0	0	13	14%	78	86%
35	TR	1	2	12	33	12	67	25	45	22	46	0	0	72	27%	193	73%
36	UNTL	75	104	80	110	148	260	40	150	70	130	29	31	442	36%	785	64%
37	MECAE	10	14	11	11	18	55	26	36	20	29	0	2	85	37%	147	63%
38	MOPTC	38	148	173	637	108	323	68	281	50	148	39	150	476	22%	1687	78%
39	MAP	69	273	133	425	166	653	142	384	84	338	55	234	649	22%	2307	78%
40	PCIC	11	20	11	27	36	126	26	134	24	80	1	5	109	22%	392	78%
41	CAC	28	115	21	87	37	172	59	210	49	160	0	0	194	0%	744	0%
42	INAP	24	33	24	47	13	35	11	51	20	66	0	0	92	28%	232	72%
43	PDHJ	37	31	26	22	18	11	44	63	42	44	7	6	174	50%	177	50%
44	IADE	0	0	0	0	7	18	0	19	0	0	0	0	7	16%	37	84%
45	INDIMO	6	8	10	12	4	9	4	7	5	6	0	1	29	40%	43	60%
46	MTAK	40	51	42	38	59	72	40	72	45	53	10	13	236	44%	299	56%
47	HNGV	0	4	0	1	3	7	9	14	35	69	0	0	47	33%	95	67%
48	CFP	15	19	55	53	57	47	49	62	78	83	52	34	306	51%	298	49%
49	SAMES	4	7	6	12	4	5	2	3	12	22	11	27	39	34%	76	66%
Sub total		1565	3106	1975	3785	2160	4461	1793	4144	1542	3179	653	1230	9688	33%	19905	67%
Total geral		4671	5760	5937	6621	5937	4721	1882						29.593			

Tabela 54: distribuição dos participantes de formação por Instituições, Ano e Gênero

Orçamento /proveniência do apoio/fundo e os seus efeitos

Durante 6 anos (2013-2018), como os dados da tabela cima demonstra, foram efetuadas no total 29.593 ações de formação. Destes totais, o Fundo do Governo financiou um total de 25.427, equivalente a 86% de todas as formações e desenvolvimento. Por outro lado, 4.166, ou 14% das outras atividades de formações realizadas foram financiadas pelas agências internacionais e parceiros de desenvolvimento. A partir destes dados, podemos dizer que a maioria das formações foram financiadas pelo Governo da RDTL.

Sistema de preservação de dados dos Ministérios

Foi identificado neste levantamento que muitas Instituições Públicas não possuem um sistema de dados completo. A maioria das Instituições solicitavam aos formandos e à Direção Nacional, através do responsável dos Recursos Humanos para atualizar os dados, sobre as formações que tinham sido efetuadas/participadas. Mesmo assim, os meios usados não tem dado efeito, devido a falta de interesse por parte dos Funcionários Públicos e do controlo pelos próprios Ministérios, com a pouca atualização dos dados de formação e desenvolvimento nas respetivas Instituições.

Os obstáculos e desafios enfrentados pelos Ministérios

As questões ligadas ao desafios e obstáculos relacionados com dados sobre formação foram os seguintes:

- a. Falta de interesse por parte das Instituições em preservar os dados sobre formação e desenvolvimento;
- b. Falta de interesse por parte dos formandos em entregar os certificados para o Departamento dos Recursos Humanos dos seus Ministérios a fim de fazer a atualização dos dados diretamente no SIGAP CFP;
- c. Mudança de estrutura dos Ministérios e falta de coordenação entre os responsáveis dos Recursos Humanos nas ações de formação.

2. Colaboração com o INAP para a criação de uma Política (Padrão) de formação de Carreira na Função Pública.

De acordo com a linha de base (baseline) e situação atual na Função Pública, ainda não existe um sistema de desenvolvimento de carreira profissional adequado e compreensivo para os Funcionários Públicos. Por esta razão a CFP do II Mandato no ano fiscal de 2019 definiu como prioridade a criação de um Padrão de Formação de Carreira na Função Pública, que todas as instituições do Estado poderão utilizar para o melhoramento da capacidade de atendimento ao público.

Os objetivos desta política são as seguintes:

- Assegurar que os funcionários públicos, incluindo Cargos de Direção e Chefia cumpram os requisitos mínimos exigidos para que possam assumir com competência e efetividade as funções e cargos que irão ser desempenhados;
- Ter um plano integrado de formação, carreira e avaliação de prestação de serviços;
- Cargos de Direção e Chefia têm de melhorar os seus conhecimentos, alinhando com os objetivos de melhoramento na gestão do Governo e nas prioridades das Instituições;
- Aplicação de uma prática mais avançada para encorajar a inovação contínua a fim de melhorar o desempenho;
- Todos os funcionários com conhecimentos aperfeiçoados e capacidade para se adaptarem à evolução das circunstâncias.

Estas prioridades estão ainda em processo. Iniciando com a criação de um esboço chamado “Política de Formação de Carreiras na Função Pública”, com a expectativa de que no futuro os Funcionários Públicos e Cargos de Direção e Chefia, possam ter um pacote de formação de Carácter e Valores da Função Pública. Os funcionários Públicos irão ter um pacote de formação sobre o conteúdo funcional de cada categoria e grau enquanto que os Cargos de Direção e Chefia, um pacote de formação relacionado com Posição e Cargo. Os Gestores ganharão e continuarão mantendo os conhecimentos adquiridos de acordo com o Padrão de Competência, para exercerem as funções delegadas com efetividade. Por último os funcionários nos seus respetivos graus, possuam conhecimento, capacidade e competência no âmbito do seu grau e funções.

3. Formação aos funcionários e agentes da Administração do SCFP com a coordenação contínua com outras instituições do Estado

A CFP definiu algumas atividades no âmbito de melhorar o conhecimento da sua Força de Trabalho a fim de contribuir para o melhor atendimento ao público e alcançar as metas estabelecidas no PAA e PE CFP 2015-2030. Para tal acontecer, o SCFP durante o ano efetuou a coordenação contínua com as instituições relevantes na realização de cursos de Língua Portuguesa e Inglesa para funcionários do SCFP.

A tabela seguinte demonstra a realização de curso da Língua Portuguesa e Inglesa, instituições fornecedoras e os participantes de acordo com Grau e Género:

No.	Categoria/Grau	Sexo		Área Formação	Local Formação	Duração	País	Fundo	
		M	H						
1	TP/D	1	-	Língua Portuguesa	CEFTEC	80 horas	Timor-Leste	Governo	
Total		1							

Tabela 55: Curso da Língua Portuguesa e Inglesa oferecida pela CEFTEC

Ação prioritária relacionada com coordenação entre instituições relevantes para a capacitação e melhoramento do conhecimento da Língua Portuguesa e Inglesa dos funcionários e agentes do SCFP no ano de 2019. Conforme o detalhe na tabela acima, uma funcionária do SCFP beneficiou-se do curso de Língua Portuguesa fornecido pelo CEFTEC realizada dentro do País, com a duração de 80 horas. A CFP continua a estabelecer contatos e parcerias com a Embaixada de Portugal para que num futuro próximo possa apoiar também na capacitação e ensino da Língua Portuguesa aos trabalhadores da Função Pública de Timor-Leste.

Enquanto qua a parte da Língua Inglesa, a CFP teve o contacto de parceria com WDPTL da Austrália. Este por sua parte, enviou o anúncio de candidatura e alguns Funcionários do SCFP concorreram, mas infelizmente não conseguiram passar na fase de seleção de documentos por não preencherem os requisitos estabelecidos.

De salientar que a limitação nos conhecimentos da Língua Inglesa e Portuguesa como meios de comunicação a nível internacional continuam a ser um grande desafio não apenas pelos funcionários do SCFP mas pela maioria da força de trabalho da Função Pública. Por estas razões é que a CFP do Segundo Mandato continua a esforçar-se a procura de meios apropriados a fim de poder facilitar a formação destas duas Línguas aos funcionários da Administração Pública Timor-Leste.

4. Formação no País para funcionários do SCFP, conforme convite

No ano fiscal de 2019, os funcionários e agentes do SCFP além de formação realizadas no País com financiamento do orçamento da CFP e do FDCH, continuam tendo oportunidade no melhoramento das suas capacidades através de formação dentro do País pelo convite da instituição como CEFTEC-PCM. A maioria dos convites tiveram respostas positivas às áreas de formações identificadas como pertinentes, relevantes e importantes, nomeadamente: **formação na área de comunicação e Multimédia**, onde o SCFP até a presente data, nunca teve acesso a este tipo de formação por esta razão que a referida formação apoiou bastante todos os formandos nas suas atividades no local de trabalho, especialmente nas áreas do **protocolo, comunicação social, multimédia e desenho gráfico**.

O quadro seguinte apresenta o número dos funcionários do SCFP que se beneficiaram da formação por convite e realizada no país.

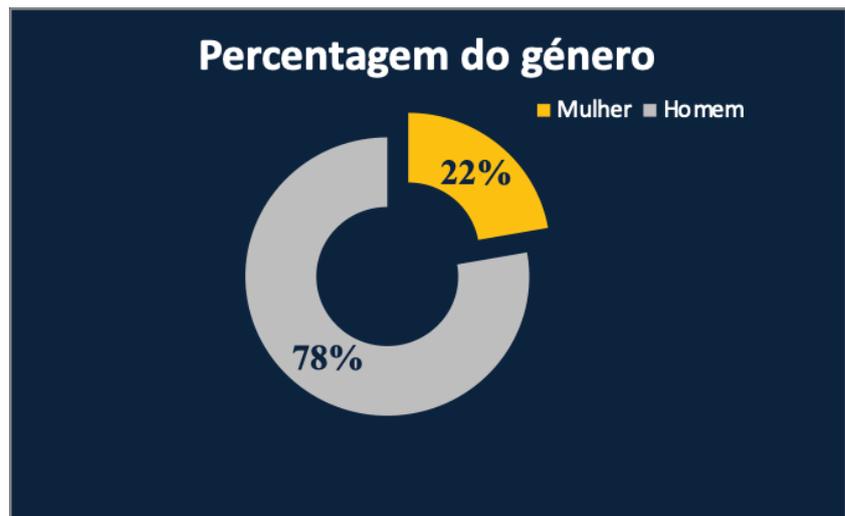
No.	Categoria /Grau	Género		Área de formação	Local	Duração	País	Fundo
		M	H					
1	TA/E	1	1	Comunicação Relações Públicas e Protocolo	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
2	TP/C	1		Imprensa Escrita	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
	TA/E		1					
3	TA/E		1	Fotografia Digital e Edição Fotografia	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
4	TP/D		1					
5	TA/E		1	Desenho Gráfico	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
6	TA/E		1	Formação Multimédia Básica	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
7	TA/E		1	Formação Multimédia Avançada	CEFTEC	80 hrs	TL	OGE
Total		2	7					
		9						

Tabela 56: funcionários do SCFP beneficiados da formação

Dos totais 9 formandos demonstrados na tabela acima, podemos observar que o género feminino teve menos participação, foram apenas 22% beneficiados destas 6 áreas fornecidas pelo CEFTEC.

A CFP do Segundo Mandato, continua apoiando o CEFTEC e suas parcerias, para que haja sustentabilidade orçamental

e programas de capacitação dos trabalhadores do Estado com base nas necessidades das respetivas instituições.



5. Formação no País para funcionários do SCFP com orçamento da CFP e orçamento do FDCH 2019

A CFP no ano de 2019 continua a definir um montante no seu plano de orçamento para ação de formação aos seus funcionários e agentes da Administração Pública.

Por outra parte, a CFP também se beneficiou do FDCH com a dotação orçamento no total de **\$70,000.00** para formação e desenvolvimento dos funcionários da CFP. A CFP por sua parte, na execução e implementação das atividades planeadas, englobou também recursos humanos de outras instituições para formações nas áreas essenciais a formação do júri.

No quadro seguinte detalha sobre as formações realizadas de acordo com áreas, duração, local fundo e participantes por Grau e Género.

No.	Instituição	Categoria/ Grau	Género		Área formação	Local formação	Duração	País	Fundo
			M	H					
1	SCFP	TP/C		1	Gestão Escritório	INAP	40 Hrs	Dili, Timor-Leste	KFP
		TP/D	4	2					
		TA/E	11	4					
		Assistente	1						
2	PDHJ	TP/C	1	1	Painel do Júri para Recrutamento Seleção e promoção	Salão Esperenz	40 Hrs	Dili, Timor-Leste	FDCH
	M. Justiça	TS/B	1	1					
	M. Saúde	TP/C	1	1					
	MNEC	TS/B		2					

	M. Defesa	TS/B		1						
	MEJD	TS/B	1							
		TP/C		1						
	M. Interior	TP/C		2						
	AIFAESA	TP/D		1						
	MOP	TP/C	2							
	MAE	TP/C		2						
	MSSI	TP/C		2						
	SCFP	TS/A		1						
		TS/B		3						
		TP/C			1					
		TP/D	1							
3	SCFP	TS/B		4	Investigação	Salão esperenz	40 Hrs	Dili, Timor- Leste	FDCH	
		TP/C	2	6						
		TP/D	1	2						
4	SCFP	TS/B	2	1	Planeamento FT	Salão Delta Nova	40 Hrs	Dili, Timor- Leste	FDCH	
		TP/C	2	3						
		TP/D	2	6						
		TA/E	5	1						
		Asist/F	1							
5	SCFP	Lateral Entry		1	Metodologia de Pesquisa Quantitativa	Salão Delta Nova	40 Hrs	Dili, Timor- Leste	FDCH	
		TS/A		1						
		TS/B	2	3						
		TP/C	2	2						
		TP/D	3							
		TA/E	1							
Total			46	56						
					102					

Tabela 57: formações realizadas de acordo com áreas, duração, local fundo e participantes por Grau e Género.

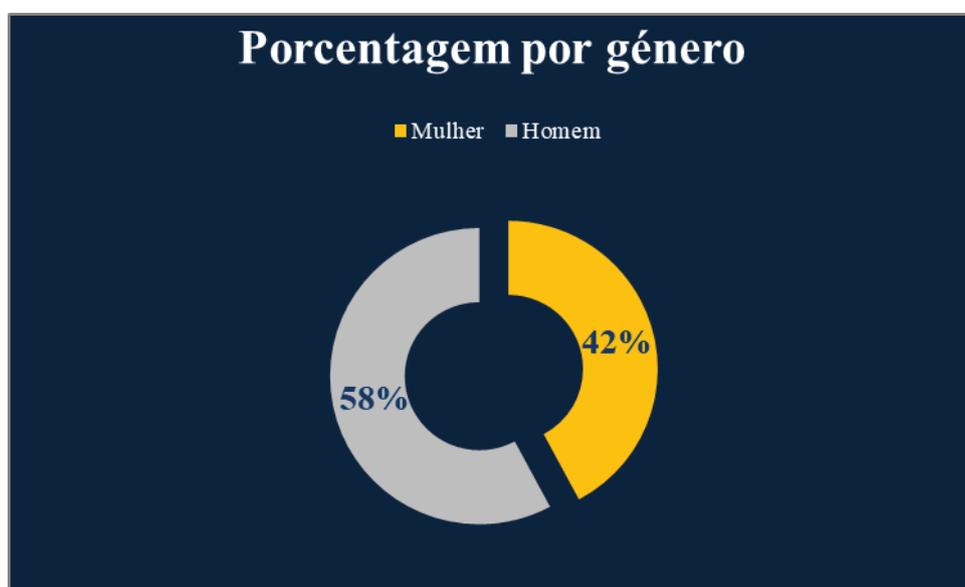


Diagrama 10: Distribuição percentual em termos da participação nas formações

A partir do quadro acima podemos ver que, desde janeiro a dezembro 2019 foram realizados vários tipos de formação no País, financiados pelo orçamento da CFP e do FDCH destinados aos funcionários e agentes do SCFP.

Significa que existe um plano de atividades de formação para funcionários conforme as necessidades dos serviços para o aumento das suas capacidades e melhoramento de atendimento na Administração Pública. Conforme a tabela anterior, mostra-se que no Ano Fiscal de 2019 funcionários e agentes de administração do SCFP num total de 102 pessoas receberam formação no País (M:42-H:56) com maior percentagem do género masculino, num total de 58%. Porém em duas áreas de formação, nomeadamente formação em Gestão de escritório (M:70% ou seja 16 dos 23 participantes) e Metodologia de Pesquisa quantitativa (M:53% ou seja 8 de 15 participantes) onde o género feminino teve a maior percentagem de participação.

A maioria destas formações foram financiadas pelo FDCH com objetivo de assegurar a capacitação da força de trabalho ligado as políticas e prioridades da CFP do Segundo Mandato, como o estabelecimento de um Painel de Júri para recrutamento, seleção e promoção para melhorar a qualidade no processo de Seleção por Mérito em curso, Cargos de Direção e Chefia nas instituições do Estado, assim como promoção para todos os funcionários do Regime Geral de Carreira na Função Pública. Formação na área de investigação para os investigadores do SCFP, dada por formadores da Procuradoria-Geral da República a fim de assegurar a qualidade nas tomadas das decisões e acelerar os processos disciplinares na Função Pública conforme planeado.

As atividades de formação financiados pelo FDCH abrangem 7 áreas das quais foram executadas apenas 5 formações (realizadas no país) e outras 2 formações (TIC na Indonésia e formação contabilidade e Gestão Finanças Públicas pelo Ministério das Finanças – Timor Leste) não conseguiram ser realizadas. A razão de não ter sido realizada foi porque na altura não houve ainda um acordo técnico entre o Governo de Timor-Leste e o Ministério das Telecomunicações da Indonésia. Outro desafio sobre o curso de gestão de finanças públicas foi por causa das atividades do próprio MF e a insuficiência de formadores para atender aos pedidos das instituições que são obrigadas a atualizar e executar os programas do Governo.

6. Formação no estrangeiro para funcionários do SCFP por convite e financiado pelo FDCH.

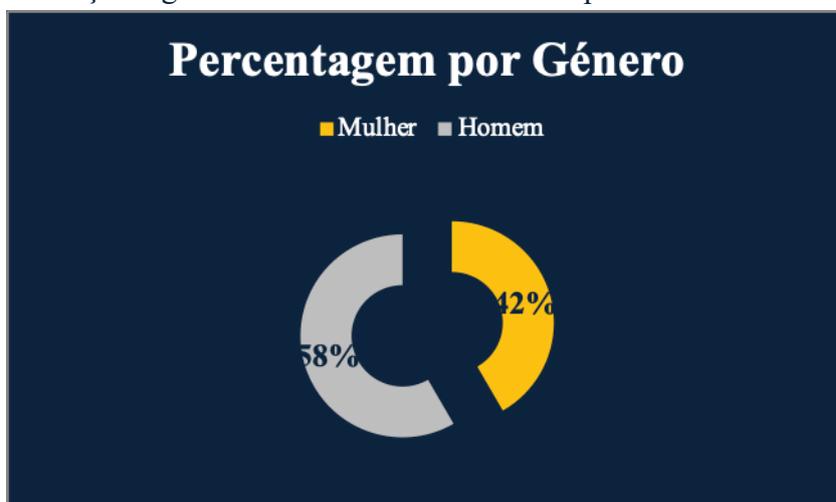
A tabela abaixo detalha o número da participação dos funcionários e agentes da CFP de acordo com o Grau e Género que foram beneficiadas a formação realizadas no estrangeiro em 2019.

No.	Categoria e Grau	Género		Área Formação	Fundos	País	Duração
		M	H				
1	TS/B		1	Governmental Human Resources Management for Senior Officials	Doadores	Japão	2 Semanas
2	TP/D	1		Arquivo	Governo	Bali-Indonesia	1 Semana
3	TP/D		1	Inspeção e Auditoria Interna Nível Básico	FDCH- CFP	Jakarta-Indonesia	2 Semanas
4	TA/E	1		Inspeção e Auditoria Interna Nível 2			
5	TS/B		1	Inspeção e Auditoria Interna Nível 2 continuação			
6	TP/D		1	Inspeção e Auditoria Interna Nível 2 continuação	FDCH- IGE	Jakarta-Indonesia	2 Semanas
7	TS/B	1		Inspeção e Auditoria Interna Nível Básico 2			
8	TS/B		1	Inspeção e Auditoria Interna Nível Gestão	FDCH- INAP	Jakarta-Indonesia	2 Semanas
9	TP/C	1		Inspeção e Auditoria Interna Continuação			
10	TP/C		1	Seminar on Human			
11	TP/D	1	1	<i>Resource Corporation in Financial Service for Development Countries</i>	Doadores	China	3 Semanas
12	TS/B	1	1	<i>Governance & Public Administration programme</i>	Doadores	Singapura	2 Semanas
13	Comissário		1				
14	Lateral entry		1				
15	TA/E	1	2	<i>Seminar of public Administration for Civil Servant from ASIAN Countries</i>	Doadores	China	3 Semanas
16	Comissários	1	1				
17	TS/A		1	Gestão Conflitos	FDCH- INAP	Jakarta-Indonésia	1 Semana
18	TS/B		1				
19	TP/D		1				
Total		10	14				24

Tabela 58: da participação dos funcionários e agentes da CFP de acordo com o Grau e Género que foram beneficiadas a formação realizadas no estrangeiro em 2019.

Da tabela acima podemos ver, em 2019, a partir do orçamento alocado e convites recebidos a CFP decidiu um total de 24 pessoas (M:10 e H:14) a participar nas formações e Seminários realizadas no Estrangeiro.

O país escolhido para a realização das ações de formações foi a Indonésia, devido a facilidade na comunicação. Todas estas formações são importantes para melhorar o desempenho da instituição, como a formação na área de Inspeção e Auditoria Interna a fim de capacitar os funcionários do Gabinete de Inspeção e Auditoria da CFP a ser um parceiro na implementação dos programas e prioridades da CFP do Segundo Mandato com qualidade, eficiência e eficácia. Para além disto, a formação da Gestão de conflitos também foi considerado pertinente para as lideranças e gestores da CFP com intuito de poder contribuir na resolução de problemas tanto



verticais assim horizontais nas instituições.

A maioria destas formações foram financiados com o orçamento do FDCH-Governo.

Diagrama 11: Formações feitas aos funcionários do SFCF distribuído por género

7. Coordenação com instituições relevantes para a recolha de dados de formação dos funcionários que seguiram formação em 2019, Licenças com Vencimento para Bolsa Estudo e Licença com Vencimento para Formação no Estrangeiro.

No.	Instituição	Categoria e Grau	Género		Área Formação	Fundo	Local	Duração
			M	H				
1	MEJD	TS/B	1	1	English Language Training for Officials/ELTO	Doadores	Nova Zelândia	6 Meses
		TP/D	1	2				
2	UNTL	Leitor Orientador C1	1		English Language Training for Officials/ELTO			
3	MNEC	TP/D		2	English			

		TA/E	1	Language Training for Officials/ELTO				
4	SEMA	TP/C	1	English				
		TA/E	2	Language Training for Officials/ELTO				
5	MOP/EDTL	TP/C	1	English Language Training for Officials/ELTO				
6	MTCI	TS/B	1	Lingua Ingles & Manjementu Distinsaun Turismu	Doadores	Nova Zelândia	4 Meses	
		TP/D	1	Englis Language Training Welington	Doadores	Nova Zelândia	6 Meses	
7		Médico Geral	1	1	Pediatric and Child Health Training	Doadores	Nova Zelândia	6 Meses
8	MS	TDTSPBJ	1		Blood Bank Course	Doadores	Nova Zelândia	1 Mês
9		Enfermeiro JB1	1		Tuberculosis	Doadores	Japão	3 Meses
10		Enfermeiro JB	1		Instrumento operação	Doadores	Nova Zelândia	5 Meses
Total			6	13				19

Tabela 59: Licenças com Vencimento para Bolsa Estudo e Licença com Vencimento para Formação no Estrangeiro

A CFP através da Direção Nacional de Formação e Desenvolvimento continua a atualizar os dados de formação profissional dos funcionários das linhas ministeriais, com a duração de 1 a 6 meses. Na tabela acima mostra que de Janeiro a Dezembro de 2019, a CFP registou e processou 19 funcionários (M:6-H:13) ou seja Mulheres 32% e Homens 68% das 7 Instituições como mencionado na tabela anterior que participaram na formação no

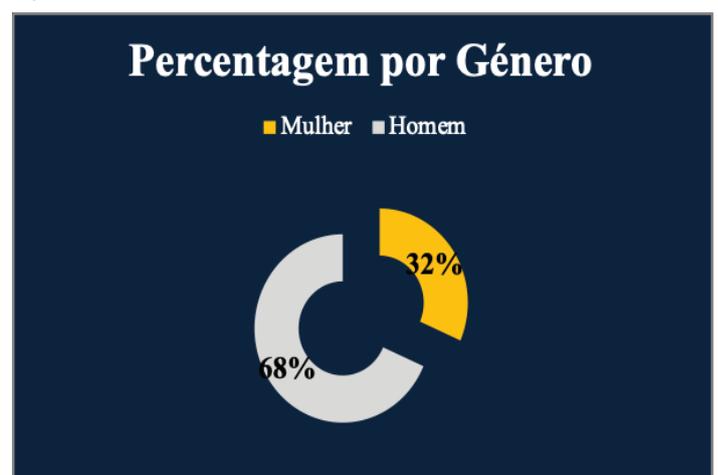


Diagrama 12: Formação no Estrangeiro segundo género

A maioria dos funcionários participaram na formação da Língua Inglesa na Nova Zelândia através do programa de ELTO estabelecido entre os dois Países (Timor-Leste e Nova Zelândia). Conforme a observação da CFP do Segundo Mandato, esta formação e capacitação é muito valiosa, eficaz e eficiente porque a maioria dos formandos em termos de comunicação conseguem dominar a Língua Inglesa. Espera-se que este programa continue para outros funcionários. Por outro lado, o INAP, o FDCH e outras instituições relevantes também fornecem a formação no país ligada a Língua Inglesa, como o LELI, CEFTEC e centros de formação do Estado.

8. Licença com vencimento para fins de estudo / Bolsa Estudo.

No.	Instituição	Categoria/ Grau	Género		Sub Total	Área Estudo	Universidade	Fundo	Duração
			M	H					
1	MAE	TS/B				<i>Master of engenharing (Civil Structural)</i>	University of Adelaide-New Zealand	Doadores	2 Anos
		TP/C		1	3	<i>Mestrado Rural & Industrial Development (focus on Turism)</i>	Ristsumeikan Asia Pasifik Univ. Japão	Doadores-JDS	2 Anos 3 Meses
		TS/B		1		<i>Mestrado Engenharia Civil</i>	Universidade Atma Jaya-Indonesia	FDCH	2 Anos
2	MS	Médico Geral Junior		1		<i>Mestrado Health Cience</i>	Toomatogi University Samoa Island	Fundo Completo-Doadores	3 Anos
		Médico Geral junior	1			<i>Mestrado Gestão Clínica</i>	Universitas Brawijaya Malang-Indonesia	Parcial	2 Anos
		Médico Geral Junior		1		<i>Mestrado Saude Dentária</i>	STIKES Surya Mitra Kediri	Parcial	2 Anos
		TP/C		1	31	<i>Mestrado Improvement of Servuce Delivery (Heath Education)</i>	International University of Japan	Doadores JDS	2 Anos 3 Meses
		Médico Geral Junior		1		<i>Mestrado Improvement of Service Delivery (Heath Education)</i>	International University of Japan	Doadores JDS	2 Anos 3 Meses
		Médico Geral		1		<i>Mestrado Gestão de Cuidado saude primária</i>	Mahidol University Thailand	Doadores	1 Ano
		Técnico profissional Saúde	1			<i>Mestrado Gestão Cuidado saúde primária</i>	Mahidol University Thailand	Doadores	1 Ano

Pública					
TP/C	1	Mestrado Seguransa Saude Global	Unsei University Corea do Sul	Doadores	1 ano 6 Meses
Médico Geral	2	Mestrado <i>Tropical Disease Research</i>	Universitas UGM Jogjakarta-Indonesia	Doadores	2 Anos
Médico Geral	1	Mestrado Especialista Urologia	Universidade Korea du Sul	Doadores	Tinan 3
Enfermeira Dentista	1	D IV Saúde Dentária	Politeknik Semarang-Indonesia	Doadores	1 Ano 6 Meses
Médico Geral	1	Mestrado <i>Internal Medicine</i>	Nanjing Medical University-China	Doadores	4 Anos
Médico Geral	1	Mestrado Sirurjia	Dalian Medical University-China	Doadores	4 Anos
Médico Geral Júnior	1	Mestrado Saude Pública	Carles Darwin University-Australia	Doadores	1 Ano 6 meses
Médico Geral	1	Mestrado Especialista Cirurgia Geral	Fiji Nacional University-Fiji	Doadores	4 Anos
Analista de Laboratório	1	Mestrado <i>Health Policy</i>	London School of economic and Political Science-Englaterra	Doadores	1 Ano
TDTSP Júnior	1	Doutoramento <i>Child Health Division Laboratory</i>	Darwin-NT, Australia	Doadores	4 Anos
TDTSPGJB	1	Licenciatura Psicologia	Universitas Pramadina Jakarta-Indonesia	Doadores	4 Anos
Enf. GJB	1	Mestrado Administração Pública	Universitas Brawijaya Malang-Indonesia	Parsial	2 Anos
Médico Geral Júnior	1	Mestrado Medicina	Universitas Gajah Mada Jogjakarta-Indonesia	Doadores	2 Anos
Médico Especialista	1	Sub Especialista Intervenção e Cuidado Intensivo	Universitas Indonesia-Indonesia	Governo/OJE	1 Ano
Enfermeira B1	1	Mestrado Saúde Dentária	Politeknik Keperawatan Semarang-Indonesia	Parsial	3 Anos

	Médico Geral Júnior	1		Pós graduação Pediatria	Dongguk University Soul Korea-Korea du Soul	Doadores	3 Anos
	Júnior B1	1		D IV Ahli Jenjang Radiologia	Akademi Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi Bali-Indonesia	Parsial	2 Anos
	TDTSPGJB	1		D IV Ahli Jenjang Radiologia	Akademi Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi Bali-Indonesia	Parsial	2 Anos
	Médico Geral Júnior 2	1		<i>Posgraduate programe</i>	Institute of Dermatologi Thailand-Bangkok	Doadores TICA	11 Meses
	Médico Geral Júnior 1	1		<i>Postgradute Programe Dermatosurgery</i>	Institute of Dermatologi Thailand-Bangkok	Doadores TICA	11 Meses
3	Médico Geral	1	1	Pós graduação Diploma Oftamologia	UNTL	ZEESM/OJE	1 Ano
	Leitor Júnior C5	1		Doutoramento Cultura no Comunicação	Flul-Portugal	FDCH/OJE	5 Anos
	Leitor Júnior C5	1		Mestrado Saude Pública	Universitas Airlangga-Indonesia	Doadores	2 Anos
	Leitor Júnior C5	1		Doutoramento de Direito	Universidade de Lisboa-Portugal	Governu/OJE	4 Anos
	Leitor Júnior C5	1		Mestrado Ciência Veterinaria	Universitas Udayana Bali-Indonesia	Doadores	2 Anos
UNTL	Asst. JD 2	1	10	Mestrado Siensia Veterinaria	University of Philipines Los Banos, Philipine	Doadores	2 Anos
	Leitor Júnior C5	1		Doutoramento em Gestão de Turismo	Univ. Yaman China	Doadores	5 Anos
	Leitor Orientador C1	1		Doutoramento Ciência Económicas e Empresarias	Universidade de Aveiro Portugal	Doadores	4 Anos
	Leitor Júnior C4	1		Mestrado em Direito	Universitas Atma Jaya Jakarta-Indonesia	Doadores	2 Anos
4	TP/C	1	1	Doutoramento Contabilidade	Universitas Brawijaya Malang-Indonesia	Parsial	3 Anos
MF		1	1				

5	MAP	TP/C	1	6	Doutoramento <i>Veterinary Public Health</i>	Universitas IPB Bogor-Indonesia	Doadores SEARCA	3 Anos
		TS/B	1		Mestrado Agricultura Engenharia	Hakyaong National University Korea do Soul	Doadores	1 Ano 5 Meses
		TP/D	1		Agricultura Engenharia	Hakyaong National University Korea do Soul	Doadores	1 Ano 5 Meses
		TA/E	1		Mestrado Ciência Animais	University of Philipines Los Banos, Philippine	Doadores	2 Anos
		TP/D	2		Agricultura Agronomia	Universidade Silpakom Thailandia	Doadores	2 Anos
6	MEJD	TP/D	1	2	Doutoramento Psicologia	Universitas Airlangga-Surabaya, Indonesia	Doadores-ADS	4 anos
		Professora	1		Mestraem Lingua Inglesa	Universitas Nusa Cendana Kupang-Indonesia	Doadores	2 Anos
7	SEJD	TA/E	1	1	Mestrado em Gestão Desportiva	Universidade do Porto, Portugal	FDCH/OJE	2 Anos
8	MTCI	TP/D	1	1	Mestraem Administração Pública	Seoul Nacional University Coreia do Soul	Doadores Global Korea Scholarship	3 Anos
9	SEPFOPE	TP/D	1	1	Mestrado <i>Improvement of Service Delivery (Health Education)</i>	International University of Japan	Doadores-JDS	2 Anos 3 meses
10	MT	TP/D	1	1	Mestrado <i>Rural and Industrial Development (focus on Tourism)</i>	Ritsumeikan Asia Pasific University Japan	Doadores-JDS	2anos 3 Meses
11	CAC	EAC III Classe	1	1	Mestrado <i>Improvement of Transportation/Urban Enviroment Development</i>	Nagoya University of Japan	Doadores JDS	2 Anos 3 Meses
12	PN	TS Parlamentar Assistente	1	1	Mestrado <i>Improvement of Public Administration and Legal System</i>	Doshisha University Japan	Doadores JDS	2 Anos 3 meses
13	MOP	TP/D	1	4	Mestrado <i>Improvement of Transportation/Urban</i>	Nagoya University Japan	Doadores JDS	2 Anos 3 Meses

		<i>Environment Development</i>			
TP/C	1	Mestrado política Dezenlvimento	Chung Ang University of Korea	Doadores	1 Ano 6 Meses
TS/B	1	Doutoramento Ciência Economia	Universitas Udayana Bali-Indonesia	FDCH/OJE	3 Anos
TS/B	1	Doutoramento Engenharia Mecânica	Universitas Udayana Bali-Indonesia	FDCH/OJE	3 Anos
Total	22 38				
	60				

Tabela 60: 8. Licença com vencimento para fins de estudo / Bolsa Estudo.

De Janeiro-Dezembro 2019, a CFP processou licenças para fins de estudo a 60 funcionários Bolseiros, composto por Mulher: 22 e Homem: 38 ou seja 37% do género feminino e 63% do masculino. Estes Bolseiros foram oriundos de 13 Instituições do Estado.

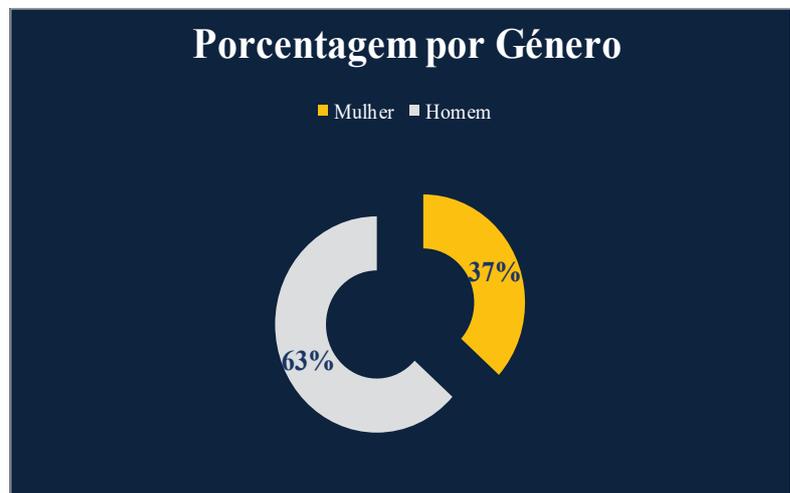


Diagrama 13: Funcionários bolseiros distribuídos por género

A partir do quadro acima demonstra que a capacitação para profissionais da saúde foi com o maior número de beneficiários, com um total de 31 bolseiros sendo (14 Mulheres e 17 Homens). Os dados também demonstram ainda que a maioria das bolsas foram destinadas para o curso de Mestrado e que a maioria dos bolseiros foram financiados pelos Doadores.

De acordo com as regras, os funcionários públicos têm obrigações e deveres, mas também têm direito a capacitação dentro e fora do País.

9. Recolha e registos Certificados de formação

A tabela seguinte detalha sobre o registo dos certificados de formação dos funcionários das Linhas Ministeriais no módulo de Formação SIGAP CFP de acordo com o género e a percentagem.

No.	Instituição	Total Certificado	Total funcionários	Gênero		Porcentagem por cada Instituição
				M	H	
1	MAE	65	29	5	24	3.8%
2	ME	216	117	40	77	12.7%
3	MEPCM	42	12	4	8	2.5%
4	CFP	48	33	23	10	2.8%
5	MAP	243	93	29	64	14.3%
6	MF	217	89	25	64	12.8%
7	MECAE	42	7	3	4	2.5%
8	CI	13	6	1	5	0.8%
9	MS	229	159	95	64	13.5%
10	MNEC	183	89	37	52	10.8%
11	MI	27	22	7	15	1.6%
12	MJ	11	7	2	5	0.6%
13	MOPTC	83	58	13	45	4.9%
14	MSS	120	45	17	28	7.1%
15	MCIA	57	10	1	9	3.4%
16	PDHJ	10	8	4	4	0.6%
17	PN	8	3	1	2	0.5%
18	GPR	49	43	17	26	2.9%
19	SEFOPE	11	5	1	4	0.6%
20	MTAC	3	2	0	2	0.2%
21	SEJD	1	1	0	1	0.1%
22	AANATL	2	1	0	1	0.1%
23	INAP	7	2	0	2	0.4%
24	MACLN	3	2	0	2	0.2%
25	SECOMS	1	1	0	1	0.1%
26	IGE	1	1	1	0	0.1%
27	TR	9	2	0	2	0.5%
Total		1701	847	326	521	

Tabela 61: registo dos certificados de formação dos funcionários das Linhas Ministeriais no módulo de Formação SIGAP CFP

Conforme os dados demonstrados na tabela acima, em 2019, a CFP efetuou o registo de certificados de formação no Módulo Formação do SIGAP das 27 instituições do Estado com o total de 1701 certificados.

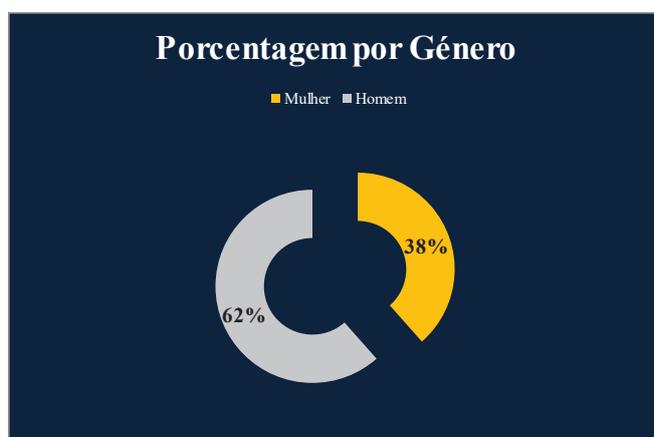


Diagrama 14: Distribuição dos funcionários beneficiados nas formações segundo género

Estes certificados pertencem a 847 funcionários, compostos por Mulher 326 (38%) e Homem 521 (62%) que beneficiaram da formação e capacitação tanto no país assim também no estrangeiro.

O registo foi feito apenas no primeiro semestre e não foi possível efetuá-lo nos meses de agosto a dezembro devido a atualização dos resultados finais da política de promoção para o Regime Geral na Administração Pública ainda não terem sido anunciados.

Na tabela, nota-se que os certificados no módulo de formação do SIGAP-CFP, o número mais elevado foi do Ministério da Saúde com um total de 229 certificados dos 159 funcionários (M:95 e H:64) sendo o menor de todos foram do IGE, AANTL, SEJD.

Segundo a observação feita, os funcionários em várias instituições que ainda não tiveram oportunidades de participar/beneficiar da formação e capacitação porque a própria instituição não tinha feito a análise das necessidades para cada tipo de formação. Por esta razão é que a CFP do Segundo Mandato colocou como uma das prioridades a "Política de formação nas Carreiras da Função Pública". (o esboço da proposta do Decreto-Lei está em discussão a nível técnico entre o INAP e o SCFP para que no futuro todas as instituições do Estado possam implementá-lo com responsabilidade, eficiência e eficácia.

- Dados registados apresentam que em 2019 apenas 2,5% dos 33,031 funcionários públicos até 30 dezembro 2019, tinham participado em programas de formação e em termos de género mostram uma participação de apenas 38% (do género feminino).
- A partir dos dados apresentados, podemos ver que existe uma diferença entre o número total de certificados registados e o número de funcionários participantes na formação, o que demonstra que alguns funcionários beneficiaram-se mais de uma vez nas formações providenciadas.
- Com base nas análises feitas, 76% ou a maioria das formações concentram-se na área de "Gestão Geral" (nomeadamente – Gestão Escritório, Gestão e Liderança, Inspeção e Auditoria, Planeamento Força de Trabalho e entre outras).

10. Processo de Reintegração de Bolsheiros Finalistas.

No.	Instituição	Género		Categoria	Posição
		M	H		
1	UNTL	1	3	Leitor JC5(1)	Docentes
				Leitor JC4(1)	
				Leitor orientador C1(1)	
		0	1	Assistente Júnior D2	
				Leitor Senior C2	Docentes
				Orientador C1	Docentes
0	1	Leitor orientador C1	Docentes		
2	MAE	0	1	B	TS
3	HNGV	1	2	Médico Geral Junior A.1	Especialista 2 e Enfermagem 1
				Médico Geral	Médico
				Médico Geral Junior A.1	Especialista 2 e Enfermagem 1
4	MNEC	1	0	TP/C	Staff
5	MOP	1		TA/E	Program DIII Arquivo
Total		5	11		
		16			

Tabela 62: Reintegração dos funcionários bolsheiros

A DNFD efetuou o registo da reintegração dos funcionários públicos que finalizaram os seus estudos académicos. De Janeiro a Dezembro de 2019, a CFP através da DNFD processou a reintegração de 16 bolsheiros (M:5 e H:11) de 5 Instituições do Estado. Futuramente a CFP irá melhorar os procedimentos, para que os conhecimentos e habilidades dos bolsheiros não se limitem aos estudos mas também partilhando os conhecimentos nas Instituições onde desempenham as funções com os colegas de trabalho.

11. Continuação dos encontros de GGPRH (GJPRU) conforme calendário e agenda, pela coordenadora deste grupo e comité executivo.

No.	Reuniões GJPRU	Mês/Data	Instituição Responsável	Tema	Total Participantes
1	I Encontro	27/3/2019	CFP	Eleição do novo Coordenador e vice Coordenador GJPRU Período 2019-2020.	73 (M:23 e H:50)
2	II Encontro	30/04/2019	MAP	Política e estratégia gestão RH MAP para atendimento ao público e proposta a política de avaliação de desempenho.	90 (M:45e H:45)
3	III Encontro	29/05/2019	UNTL	1.Política de gestão RH Timor Leste 2.Harmonização e implementação leis e decreto leis sobre gestão RH.	159 (M:70 e H:89)
4	IV Encontro	27/06/2019	SEJD	Ética e disciplina como fator determinante no desempenho dos serviços na SEJD.	117 (M:-62 e H:55)
5	V Encontro	30/07/2019	M.Ainaro	Promover profissionalismo funcionários públicos em competência e disciplina Orador: 1.Secretária Município Ainaro) 2.Coordenadora GJPRU Deliberação CFP84/CFP/2019	217 (M:103 e H:114)
6	VI Encontro	28/8/2019	M.Manatuto	Fortificar força trabalho para melhoria funcionamento da administração pública no município Manatuto.	118 (M:33 e H:85)
7	VII Encontro	26/09/2019	M.Cova-lima	Prosperidade funcionário público no contexto da administração pública município Cova-Lima	129 (M:45 e H:84)
8	VIII encontro	29/10/2019	M.Baucau	Mobilidade funcionário público no aumento da qualidade dos RH por habilidade e profissionalismo no atendimento público.	201 (M:90 e H:111)
9	IX Encontro	15/11/2019	RAEOA OÉCUSE	Desenvolver RH para o aumento da prestação de serviços funcionários públicos da RAEOA	192 (M:74 e H:118).

Tabela 63: encontros de GGPRH (GJPRU)



Gráfico 9:: Distribuição de participantes a nível nacional, municipal e género

A tabela e o gráfico acima demonstram as frequências das atividades do GJPRU no ano de 2019 coordenadas e organizadas juntamente com os membros do comité executivo para analisar as políticas e os planos das atividades do GJPRU a nível nacional e Municipal.

De Janeiro a Dezembro de 2019, o Grupo (GJPRU) realizou 4 encontros a nível nacional e 5 a nível Municipal. O entusiasmo dos gestores nestes encontros, podemos ver através da participação em cada evento do GJPRU.

A fim de registrar e controlar o número de participação, a equipa técnica da CFP fez a recapitulação das listas de presenças de cada encontro para identificar quais as instituições que os seus funcionários não estiverem presentes nestes eventos, porque é objetivo do Gestor dos Recursos Humanos assegurar a continuidade de informação para todos os funcionários das Linhas Ministeriais, Municípios, Postos Administrativos, e Sucos, ligado a implementação da legislação existente na Função Pública e as novas políticas da CFP II mandato.

Pelo gráfico podemos notar que o maior número de participantes foi no Município de Ainaro com 217 participantes (M:103 e H:114) e o menor de todos foi no primeiro encontro do GJPRU, onde a instituição responsável foi a CFP com um total de 73 participantes (M:23 e H:50). O número de participantes foi mínimo devido ao início do ano fiscal, onde os Gestores das Instituições do Estado estavam ocupados com o planeamento, mudança de estrutura e mudança da lei orgânica.

Conforme observação feita pela equipa, a não participação máxima dos Diretores ou Chefias nos encontros, devido a imprescindível presença dos mesmos no atendimento de alguns serviços, enviando suplentes para os representar até ao final dos encontros.

Por outra parte a CFP também registou as questões levantadas pelos participantes nos encontros do GJPRU a nível Nacional e nos Municípios como podemos ver na seguinte tabela:

Questão Estrutura e Descrição de Serviços Contratados	1
Pensão e Reforma	6
Regime Carreira (Geral +Especial)	2
Mobilidade força trabalho	3
Ambiente e segurança serviço	1
Ética e Profissionalismo	3
Recrutamento	1
Promoção	6
Capacitação & Formação	5
Avaliação Desempenho	7
Disciplinar	4
Salario e Vencimento	6
Licenças & Faltas	6
Comunicação & Coordenação	5
Questão Conhecimento lei e procedimentos	2
Outras Questões	3
TOTAL	62

Tabela 64: Questões levantadas nos encontros de GJPRU

Conforme os dados demonstrados na tabela acima, a maioria das questões levantadas foram Avaliação de Desempenho, Licenças e Faltas, Promoção, Pensão e Reforma, Salário e Vencimento.

▪ **Avaliação Desempenho**

Foi uma das questões levantadas pelos funcionários alegando que a avaliação feita, muitas vezes não corresponde com os resultados dos serviços prestados, o que muitas vezes gera insatisfação. Um dos objetivos da avaliação de desempenho é mais para incentivar a comunicação entre o Superior e o Subordinado quando o funcionário está insatisfeito com a avaliação e recorre da decisão. Outra das preocupações está ligada aos efeitos da Avaliação de Desempenho, na Progressão de Escalão, aumento de Salário e Carreira que ainda não existe. Exemplo dado pelo um funcionário dos serviços de Alfândega de Oécusse, de que por antiguidade de serviço, na avaliação obteve MB, mas no exame de promoção não foi aprovado. Outra questão tem a ver com a falta de informação sobre mudança de escalão no processamento dos salários. Por esta razão recomendaram para que possam ter informação regular sobre os seus direitos, sobre a mudança de escalão. Por outra parte os professores lamentaram sobre a avaliação de desempenho acumulativa feita somente uma vez após três ou quatro anos, e enviada para a CFP automaticamente, o que dificulta o registo nos dados do SIGAP e no processamento dos salários, e muitas nem chegavam a CFP para serem registadas. Como exemplo, dos 10 funcionários do Ministério da Educação do Município de Ainaro, as Avaliações de Desempenho nunca chegaram às mãos da CFP.

▪ **Pensão e Reforma**

Ligado a pensão e reforma as preocupações a nível nacional como a nível distrital recaem sobre a equipa de Junta Médica para o tratamento da Pensão de Invalidez. Conforme informação do HNGV houve neste momento uma equipa para a elaboração de um Decreto sobre a formação de uma equipa de Junta Médica, mas ainda não há certezas sobre a finalização destes serviços. Outra observação dos funcionários foi de que não existia um equilíbrio entre a força de trabalho existente e a prestação de serviços, o que dificulta o atendimento ao público. Neste contexto, recomendaram à CFP que estabeleça uma idade de reforma obrigatória, e que o Departamento dos Recursos Humanos precisa identificar os funcionários doentes e planear a sua substituição, para que não afete o atendimento ao público. Outra questão levantada foi sobre a Contribuição de Segurança Social de 4%

mensalmente, e se existe alguma decisão do Governo para que este dinheiro seja investido em algo. O representante da Segurança Social no encontro mensal em Oécusse tinha esclarecido de que o dinheiro proveniente desta contribuição, mensalmente o Instituto de Segurança Social envia relatório para a Câmara de Contas, e que qualquer investimento sobre esta verba necessita de uma autorização dos órgãos legislativos.

▪ **Promoção de Grau**

Outra preocupação está ligada a Promoção: “não há uma atenção adequada para a antiguidade”, acrescentando de que não há promoção para subida de grau. Recomendaram para que haja uma promoção automática, o que no Estatuto da Função Pública não existe este tipo de promoção. Outros achavam que a avaliação de desempenho não tinha muita influência na promoção, e recomendaram para que a promoção seja feita com base no escalão, para que haja efeito na avaliação para mudança de grau. Exemplo é a classificação para Grau E1, E2, E3 e promoção por classificação de escalão.

▪ **Licença & Faltas**

Ligado às licenças, um profissional de saúde questionou sobre a duração das licenças de maternidade de três meses para profissionais de saúde responsáveis pelo programa de Leite Materno, que não alinham com o Programa Nacional de Saúde, solicitando à CFP que analise e estenda para seis meses.

Outra questão ligada às licenças para fins de estudo para funcionários contratados e funcionários permanentes envolvidos em processos de investigação; conforme as regras em vigor os funcionários contratados não têm direito as licenças para fins de estudo e os funcionários em processo de investigação não lhes é permitida a licença para fins de estudo, caso haja algum pedido dirigido a CFP, a Direção de Base de Dados e Disciplina irá averiguar e enviar à CFP.

Outra questão refere-se às licenças sem vencimento de funcionários que, sem autorização da CFP, abandonam o local de trabalho. Outro desafio enfrentado pelo Dep.de Recursos Humanos é o pedido solicitado por funcionário não passa pelo Departamento de Recursos Humanos nem pelo Superior Hierárquico (Direção ou Chefia) mas Diretamente ao Diretor Geral. Exemplo concreto, na Direção Geral da EDTL, um funcionário da EDTL no município cuja licença ainda não tinha sido aprovada mas já não aparecia no local de trabalho, ou seja, foi-se embora. Após regressar, por estar colocado no Município, solicitou a reintegração diretamente a CFP sem o conhecimento do Departamento dos Recursos Humanos.

▪ Formação & Capacitação

Os funcionários questionaram a razão porque o INAP nestes dois últimos anos não ofereceu/organizou a formação nos Municípios em ligação com a promoção e a necessidade de haver formação regular anualmente a fim de atualizar os conhecimentos e capacidades dos funcionários públicos.

▪ Salário e Vencimentos

Lamentação dos professores sobre o processamento dos salários ligado ao regime de professores, que muitas das vezes são obrigados a deixar os seus serviços para irem tratar dos seus direitos em relação a elevação das suas qualificações académicas, com efeito no aumento dos salários, um processo demasiado moroso. Por essa razão recomendam que haja um mecanismo claro para o tratamento deste assunto. Por outro lado, os funcionários destacados nos municípios, no âmbito do Decreto Lei no. 9/2018, lamentavam o atraso no processamento dos seus salários mensais e recomendaram às entidades relevantes como Administração Municipal e Recursos Humanos (entidade de origem) e Ministério das Finanças para que haja comunicação e coordenação mais ativa para não haver implicações nos seus direitos.

Em ligação aos suplementos, o regimento de algumas instituições não permite que recebam o suplemento de horas extraordinárias. Solicitam saber qual a posição da Função Pública nesta matéria. Sobre o ajustamento salarial dos funcionários, foi bastante apreciado o esforço da CFP, solicitando que seja novamente revisto o salário mínimo e a criação de um incentivo para valorizar e motivar os funcionários.

▪ Disciplina

Lamentação de funcionários sobre a falta de pontualidade e assiduidade de outros funcionários na prestação de serviços de atendimento. Outra questão ligada a identificação e chamadas para investigação. A CFP tem de verificar com rigor antes de enviar as cartas de chamadas para investigação, para evitar casos como o de Manatuto onde a CFP fez uma chamada a um funcionário para ser investigado, quando na realidade não era a pessoa ou alvo da investigação (tinham nomes idênticos). No futuro é necessária uma coordenação mais ativa com os recursos humanos municipais. Por outra parte, certos casos onde a pessoa é condenada a dois anos de prisão e recebe uma pena administrativa de inatividade de um ano. Quais as razões?

- Outra questão é sobre ética e profissionalismo, recrutamento, comunicação e coordenação, ambiente e segurança no trabalho, enquadramento de regime (Geral e Especial), conhecimento das leis e procedimentos:

- a. Na ética e profissionalismo existem questões, que foram sobre: melhorar a mentalidade do funcionário, como comportar-se, colocar o lixo no devido lugar, seleção para capacitação e observar as atitudes do funcionário.
- b. Evolução da política de descentralização com o Decreto-Lei no.3/2016, onde foram estabelecidos os cargos de Direção e Chefias a nível Distrital, mas até a presente data ainda não foi feito a seleção por mérito para os ocupantes dos cargos de Direção e Chefia. Neste momento os cargos são ocupados por nomeação em substituição, o que implica nos resultados dos serviços, porque um chefe de Departamento acumula também o serviço de Direção.
- c. Comunicação e Coordenação de Serviço e conhecimento das Leis e Procedimentos.
- d. Ainda não existe coordenação e comunicação efetiva entre os Municípios e as Instituições de origem, no tratamento dos direitos dos funcionários.
- e. Falta de informação na RAEOA sobre as bolsas do INAP, os acessos são mais para as bolsas provenientes dos doadores.
- f. Identificação para chamadas disciplinares tem de ser verificadas com cuidado e em coordenação com o Dep. De Recursos Humanos.
 1. Recomendação para a existência de uma equipa de recolha das matérias de apresentação e encaminhamento para Recursos Humanos.
 2. Algumas Leis e DL da Função Pública ainda estão por implementar.
 3. Mínimo conhecimento dos funcionários sobre legislação ligada a gestão dos Recursos Humanos e necessidade de informação regular (mensal) para os funcionários sobre progressão de escalão.
- g. Ambiente e segurança no trabalho, questão levantada pelo Ministério da Saúde sobre segurança na saúde para os funcionários públicos. No VII Governo houve um Despacho do Ministro da Saúde solicitando a colocação de orçamento para a saúde dos funcionários, e a colocação dos funcionários doentes em salas de VIP.
- h. Enquadramento regime, lamentação levantada por funcionário do MAP, que na qualidade de professor na área de agricultura, solicitou que fosse enquadrado no regime de professores, o que ainda não aconteceu. Da parte da Direção Geral da ECTL acrescentou, que devido a natureza, dos serviços durante 24 horas e riscos de vida, que seja estabelecido um regime especial para os funcionários da ECTL antes da sua transformação em Empresa Pública.

Além da sessão de diversos onde foi dada oportunidade aos participantes para apresentarem as suas preocupações, a equipa efetuou uma visita surpresa após o encontro do GJPRU, para as Direções e Departamentos Municipais.

Objetivo da visita foi mais para observar diretamente o funcionamento dos serviços municipais na área de gestão de recursos humanos. Alguns desafios identificados foram :

Falta de funcionários a nível municipal para execução de tarefas, ligado a implementação da política de descentralização, sugerindo que o processo de recrutamento seja descongelado, funcionários que desempenham funções de risco como finanças, ainda não foram nomeados pela CFP por não preencherem os requisitos, conforme o disposto no Decreto-Lei n.º. 25/2016 sobre cargos de Direção e Chefia.

- Falta de mecanismo de controlo sobre presenças.
- Facilidades inapropriadas para a segurança de documentos.
- Falta de conhecimento e habilidade do funcionário na execução dos serviços.

Agrupamento das Questões

Pensão & Reforma
Até a presente data ainda não foi constituída a equipa de Junta Médica para tratar dos processos de pensão de invalidez.
MSSI, CFP e MS necessidade de estabelecer a equipa Junta Médica.
Recursos humanos tem a responsabilidade de identificar funcionários doentes e processar a pensão de invalidez.
Não há base legal sobre a idade obrigatória de reforma.
Desequilíbrio entre a quantidade da força de trabalho e a qualidade dos serviços.
Necessidade de decisão do Governo para investir no dinheiro da segurança social.
Regime Carreira (Geral +Especial)
Funcionários que ensinam na Escola Técnico Agrícola do MAP-RAEOA ainda não estão enquadrados no regime de professores.
Possibilidade de criação de um Regime Especial para a EDTL antes da transformação para Empresa Pública ?
Mobilidade Força Trabalho
Chefe de Departamento em substituição, sem direito a subsídio de cargo de chefia e a ajudas de custo (viagem local).
Transferência de Funcionários dos municípios para Dili, necessitam de ser analisados com cuidado pela CFP, devido a falta de funcionários nos municípios.
Cumprimento de ordens de 2 superiores hierárquicos (Ministério de Origem e Administração Municipal) conforme o Decreto-Lei n.º.3/2016 com impacto na prestação de serviços.
Ambiente e Segurança no Trabalho

Governo precisa prever orçamento para assegurar segurança na saúde.
Ética e Profissionalismo
Melhoramento da mentalidade do funcionário ligado ao atendimento ao público.
Comportamento individual com pequenos actos.
Seleção para capacitação, ter em consideração as atitudes e comportamento do funcionário.
Recrutamento
Nomeação por seleção por mérito para cargos de Direção conforme Decreto-Lei n.º. 3/2016 por realizar.
Promoção
Presença direta do professor no Processo de tratamento para mudança salário no regime professores devido elevação da qualificação académica prejudicam o processo de aprendizagem.
Funcionário da RAEOA sem promoção de grau.
Analisar a promoção Automática para funcionários que trabalham a muitos anos (antigos).
Volume de serviço elevado e alto risco de vida de funcionários da EDTL e sem promoção até a data.
Capacitação e formação
Criação de uma política de oportunidades de formação para reduzir custos de formação e bolsas de estudo no estrangeiro.
Funcionários de níveis inferiores como motoristas e guardas, com poucas oportunidades de acesso a formação.
Necessidade de formação anualmente para testar as capacidades e conhecimentos dos funcionários.
Porque, nestes últimos dois anos o INAP não organiza cursos de formação?
Funcionários contratados com direito a bolsa de estudo ou não ?
Avaliação Desempenho
Avaliação desempenho baseado em subjetividade e não em objetividade
Funcionário sem resposta ao recurso enviado, sobre a avaliação de desempenho.
Avaliação de desempenho ainda sem efeitos.
Funcionário que ensina na Escola Técnica Agrícola com avaliação MB (muito bom) sem efeito.
Falta de informação regular sobre os efeitos da progressão de escalão para os funcionários.
Avaliação de desempenho de professores 2011-2018 na RAEOA, o Ministério Educação desconhece o paradeiro e seus efeitos.
Avaliação de desempenho não produz efeitos na promoção.
Disciplina
Necessidade de verificar a pontualidade dos funcionários públicos.
Falta de assiduidade dos funcionários, impacto no atendimento.
Funcionário condenado a 2 anos de prisão em tribunal, por crime, e recebe 1 ano de pena administrativa por inatividade pela CFP. Está correto?
Identificação de chamada disciplinar errada para funcionário no Município de Manatuto.
Salário & Vencimento
Lamentação no atraso do processamento dos salários dos funcionários destacados nos Municípios

conforme (Decreto-Lei n.º 9/2018).
Regimento interno de algumas instituições, não permitem horas extraordinárias de trabalho. Qual é a resposta?
No regime de professores estabelece que professores com qualificação académica de Bacharelato, elevarem a qualificação para Licenciatura, terão efeitos nos salários.
CFP precisa rever o salário mínimo dos funcionários ?
Necessidade de valorizar o trabalho dos funcionários com algum incentivo/gratificação.
Apreciação ao esforço da CFP pelo ajustamento salarial.
Licença & Faltas
Pedido para o aumento da licença de maternidade de 3 meses para 6 meses.
Funcionário em processo de investigação tem ou não direito a licença para fins de estudo.
Algumas cláusulas do Estatuto da Função Pública abordam a questão de funcionários com Licença Sem Vencimento (LSV) terem de devolver os salários recebidos indevidamente.
O que fazer a funcionário que após o término da LSV não se apresentar no trabalho.
Funcionário que pede uma LSV, ainda sem aprovação da CFP desloca-se para o estrangeiro após o seu regresso, é destacado no Município, pede a sua reintegração e recebe um despacho de aceitação da CFP.
Coordenação e Comunicação
Ainda não existe uma boa comunicação entre as instituições de origem e Administração Municipal.
Algumas Leis da Função Pública aprovadas, ainda estão por implementar.
Criação de equipa de recolha de material para apresentação dos Oradores.
Identificação de chamada disciplinar errada para funcionário do Município de Manatuto.
Funcionários da RAEOA não tem acesso as bolsas de estudos do INAP, as aplicações são mais para as bolsas facilitadas pelos doadores ou agências internacionais. Como é possível?
Questão sobre Conhecimento das Leis e Procedimentos
Conhecimento funcionário sobre legislação ligado a Gestão de Recursos Humanos
Informação regular sobre os efeitos da progressão de escalão.

Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública (SIGAP)

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015- 2030	5 R's		
Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública					
Subprograma 41901: Inovação Tecnológica e Integração de Sistemas					
Atividade 4190101: Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP	100% Módulos desenvolvidos e implementados; dados atualizados (30%) e manutenção feita.	<i>Objetivo 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14 e 15.</i>	<i>Revisão; Racionalização; Revitalização, Reestruturação e Reinvenção</i>		
Activity 4190102: Integração de sistemas de informação com o SIGAP	100% Sistema EMIS, MSS, FMIS, “Dalan ba Futuru” integrados.				
Subprograma 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública					
Activity 4190303: Processar mapas de pagamento de salários e controlo dos pagamentos	100% Mapa Pessoal desenvolvido, resumido, aprovado com orçamento, e publicado no Livro 2 OGE.				
Atividade 4190304: Gestão do processo de pensões	100% Pedidos processados (60%H e 40%M); 100% dados registado no SIGAP; 25% cadernetas dos funcionários com idade da Reforma produzidos				

A partir da tabela acima, podemos ver que no âmbito do Sistema Integração de Gestão da Administração Pública, a CFP definiu no seu PAA de 2019, quatro (4) atividades nomeadamente 2 estão relacionados com o Subprograma de Inovação de Tecnologia e Integração de Sistema e outras duas com a Gestão de Recursos Humanos da Função Pública. Estas atividades contêm os seus indicadores de desempenho e as mestas anuais a serem alcançadas alinhado os 15 objetivos do Plano Estratégico da CFP 2015-2030 e as 5 Visões Estruturantes da CFP

Desenvolvimento do SIGAP em 2019

Ao longo do ano de 2019, a CFP por limitação de orçamento não tinha feito nenhum desenvolvimento do novo módulo no SIGAP apesar de ter algumas propostas apresentadas

pelo Secretariado da CFP. Entretanto a CFP continua com os módulos existentes a qual composto por:

1. Módulo Central
2. Módulo gestão de aposentação
3. Módulo processamento de vencimento
4. Módulo cartão de funcionário
5. Módulo administração do SIGAP
6. Portal SIGAP
7. Módulo avaliação de desempenho
8. Módulo formação
9. Módulo recrutamento
10. Módulo administração de recrutamento
11. Módulo gestão documental

Todavia, a CFP com as verbas alocadas para **Atividade 4190101**, efetuava a manutenção nos módulos existentes de acordo com as necessidades dos utilizadores. As seguintes são os módulos que sofreram as atualizações durante o ano de 2019:

a) MÓDULO CENTRAL (FPE)

SISTEMA CENTRAL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Neste módulo foram criados campos na tabela para anexar documentos de um funcionário para registo de emissão de documentos, a validade do documento, o número e a descrição do passaporte / BI. A alteração do grupo do sanguíneo passa a ser uma escolha de dropdown em vez de preencher o campo manual (O- O+ A- A+ B- B+ AB- AB+), inclusão do novo motivo de não exercício, extensão automática para o cargo de direção e chefia três em três meses. Foi feita também a reorganização da ficha de registo de cargo/função e quadros A informação sobre categoria e escalão do Quadro foi movida para o primeiro separador e a informação de não exercício, saída e processamento forma agrupadas no 2º separador. Mudanças das descrições do motivo de saídas e foram feitas a migração dos funcionários no nível da secretaria de estado para nível ministério ou nível instituição (CFP, IGE, CAC,etc.); criação

de mapa FPE_est_evol_nomeac para evoluções de cargos segundo RJE, criação e alteração da rotina de controlos das promos automáticas.

b) MÓDULO DE RECRUTAMENTO (CNC E CNQ).

Em 2019 a Comissão da Função Pública implementou o regime da promoção de pessoal. A Quidgest alterou o sistema para pode adaptar às regras do regime da promoção pessoal e a equipa apoiar ao máximo o processo da realização da prova de escrita até a afixação da lista da classificação final.

Um mecanismo de automatização permitiu importar os candidatos ou funcionários elegíveis com total de 9354, do módulo central para o módulo de recrutamento e criação de calendário para cada candidato. Criação de duas provas para cada candidato com total de 100 perguntas, 50 perguntas de cada prova, na segunda prova as perguntas da língua portuguesa e língua tétum são seguidas. As restantes perguntas no sistema baralham a numeração. Alteração do sistema de recrutamento das pontuações baseando na deliberação da CFP nº 76/2018/CFP sobre Composição da Prova Escrita para a Promoção de Pessoal na Função Pública; alteração do tempo da prova de escrita, antes 120 minutos para uma prova e na prova de escrita da promoção de pessoal, dividido em duas com duração de 150 minutos e 75 minutos para cada prova; Querys SQL para o Dashboard.

Apoiar os exames de recrutamento e seleção por mérito realizadas na CFP das seguintes instituições: Tribunal de Recurso, UNTL, PDHJ, MACLN, AE, PCM, MF, MDF, MPIE, SERVE, HNGV, MI, etc.; criação do template em Microsoft Excel para os ministérios preencherem as perguntas quando abriam concurso público ou interno; criação de Rotina de importação das perguntas em Microsoft Excel para dentro do SQL server.

c) MÓDULO DE FORMAÇÃO (FOR)

Foi feita a alteração do mapa de criação da ação de formação por ministério coordenador; apoio à análise das questões reportadas e ao esclarecimento de dúvidas; acrescentar no sistema de menu da ação de formação os seguintes campos: sexo, idade, escalão, permanentes ou contratados, relação jurídica de emprego, país, fundo e análise e atualização de fontes de dados para os mapas e relatórios do módulo.

d) MÓDULO DOS CARTÕES (CTI)

Feitas as alterações em mapas de impressões de cartões por distrito; Inserção de cálculos de campos depois da gravação de ficha de cartão novo para recolha efetiva de informações apuradas do funcionário; reordenação de reestruturação de menus do módulo e Revisão e atualização da fonte de dados em relatórios e mapas do módulo.

e) MÓDULO DAS PENSÕES (APO)

No módulo das pensões foram criadas as fichas de falecimentos e saídas dos funcionários; apoio a correção de dados dos funcionários falecidos e saídos; apoio a correção de situações funcionais dos funcionários com motivos de não exercício incertas; apoio a verificação de funcionário vivo mas com alteração de ficha como morto; alterações das estatísticas das pensões.

f) MÓDULO PORTAL

No portal adaptar os sistemas feitas no módulo central.

g) MÓDULO DE ADMINISTRAÇÃO (ADM)

Feitas as inserção de pontuações de cada uma das habilitações literárias para regime de promoções; inserção de pontuações nas áreas remotas, muito remota e extremamente remota nas tabelas base; alteração de campo da equiparação de cargo na tabela CATEG; Alteração de cargo de chefe da unidade com a sua equiparação de cargo; criação de uma tabela para inserir os pontos da antiguidade no município e Díli, com base no decreto-lei do regime da promoção; inserção das pontuações na tabela para antiguidade do município e Díli; apoio a inserção de nova estrutura do VIII Governo Constitucional.

h) GESTÃO DAS AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PROGRESSÕES, PROMOÇÕES E QUADROS DE PESSOAL

Neste módulo que foi utilizado para o regime da promoção de pessoal, foram feitas a criação de vários mecanismos para acomodar pedidos e necessidades para a realização da prova do regime da promoção, tanto do sistema, migração dos funcionários para tabela da prova de escrita, criação de cálculo automático para calcular as antiguidades dos funcionários, listagens para afixar, lista de classificação final, query para dashboard, etc.. Atualização dos valores da prova de escrita do regime da promoção no sistema SIGAP, criação de query SQL

para atualizar os campos utilizados para os funcionários que pediram licença com vencimento, licença sem vencimento, licença especial sem vencimento, habilitação acadêmica, avaliação de desempenho e penas disciplinares baseando na orientação nº 21/CFP/2019 sobre regras adicionais ao processo de promoção do pessoal.

Ampliação de notificações de falta de preenchimento de avaliações de 2017 e 2018, criação de rotina para calcular a antiguidade dos funcionários na categoria, cargo, municípios, etc.; inclusão das colunas de N° PMIS e N° Payroll em colunas de regimes Saúde/Educação no DPG; alteração do despacho de progressões, promoções, admissão no quadro permanente e nomeação provisória.

i) INTERFACE DE LIGAÇÃO COM O MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

A Comissão da Função Pública decidiu avançar com a integração da informação com o Ministério das Finanças. Esta decisão, da maior importância para a Comissão, obriga a um conjunto de desenvolvimentos e de tarefas que forma alvo de contrato entre a Quidgest e a Comissão da Função Pública. A parte desses desenvolvimentos e tarefas já efetuados consistiu no seguinte

- Reestruturação das tabelas bases para poder registar os códigos do Freebalance
 - Instituições (Ministérios, Secretaria de Estado, Direção Geral, Direção Nacional);
 - Subsídios;
 - Tipos de descontos;
 - Categorias;
 - Divisão administrativa (Sucos, Aldeias)
- Reestruturação do sistema de menus para visualização e controlo desses códigos.
- Introdução dos códigos no sistema.
- Construção de um módulo da web services onde estão constituídas as seguintes mensagens ou métodos:
 - Envia novos funcionários, sejam permanentes ou contratados;
 - Modificação de dados dos funcionários dos campos que frequentemente envia para MF;
 - Modificação de funções ou posições dos funcionários;
 - Transferência dos funcionários;

- Abonos (Subsídios) Descontos;
- Receção de recibos e linhas de recibos;
- Atualização do nº payroll para novos funcionários

Apos as alterações feitas no sistema, foram executados testes de utilização do sistema de interligação entre pessoal da Comissão da Função Pública, com apoio pela Quidgest e o Ministério das Finanças, com apoio pela equipa FreeBalance em Timor-Leste. O Sistema está em produção e está pronto para a sua utilização em qualquer altura.

INSTALAÇÃO DE NOVAS VERSÕES E OUTROS

Foram feitas as instalações de sistema do SIGAP e do recrutamento em várias instâncias; Limpeza do servidor PMIS para ter mais espaço no disco; feita mudança de ano do gip2018 para gip2019; atribuição de direitos de administração do SQL Server da CFP ao técnico da CFP; ajuda na migração do servidor PMIS para o novo servidor da base de dados:

- Instalação SQL Server no servidor de BBDD;
- Instalação SQL Server Express no servidor de formação;
- Migração dos portais de concurso e ministérios para novo servidor de portais;
- Migração de GIP, CNC e GGD para novo servidor aplicacional;
- Migração de GIP, CNC e GGD para servidor de formação;
- Instalação de novo sistema no servidor offline e configurar paths de fotos e assinaturas para município de Manatuto;
- Copiar full backup para um disco externo para ver caso de um documento anexado
- Formação sobre nova ficha de registo de cargo/função e quadro e situações automáticas.

Atualização dos dados no SIGAP em 2019

Estrutura Orgânica da Administração Pública

O SIGAP é responsável pelo registo e controlo do pessoal da Função Pública, incluindo funcionários públicos e agentes da administração pública, bem como a sua colocação numa das muitas entidades da Administração Pública. No início de 2019, este universo de pessoal estava distribuído nas entidades da administração pública conforme a estrutura aprovada pela

Orgânica do VI Governo Constitucional, em razão do VII Governo Constitucional não ver aprovada a sua estrutura orgânica.

Com a posse do VIII Governo Constitucional e a aprovação das orgânicas das suas linhas ministeriais, durante o ano de 2019 a Comissão da Função Pública executou um trabalho de adequação da base de dados do SIGAP para ajusta-la às entidades da administração pública existentes no VIII Governo Constitucional.

Em consequência, o quadro adiante demonstra as 150 entidades da Administração Pública existentes e sua respetiva tutela ou direção superior, de acordo com a Orgânica do VIII Governo Constitucional, orgânicas das linhas ministeriais e estatutos das entidades da Administração Indireta do Estado, onde estão colocados os funcionários públicos e agentes da administração pública.

Tipo	Total
Instituição referido aos 3 Órgãos de Soberania (PR, TR e PN)	7
Instituição referido ao Órgão de Soberania 1 (Governo)	132
Órgão Constitucional/Legal	7
Órgão de aconselhamento	14
Administração Direta	67
Administração Indireta	63
Instituto Público	25
Estabelecimento Público	21
Empresa Pública	3
Fundo	4
Municípios	12
Órgão Autónoma	67
Sociedade Autónoma	1

Tabela 65: Entdades da Administração Pública

A CFP efetuou ainda o registo e armazenamento dos dados dos funcionários e Agentes da Administração Pública. Das atualizações feitas, até o dia 30 de dezembro de 2019, tínhamos no total 33.031 dados atualizados no SIGAP. Estes totais foram distribuídos de acordo com o Regime Jurídico de Emprego (RJE). A tabela seguinte demonstra a sua distribuição por RJE e Género:

Descrição	Gênero		Total
	M	H	
Funcionários Permanentes	9,015	19,361	28,376
Agentes da Administração Pública	2,254	2,401	4,655
Total	11,269	21,762	33,031

Tabela 66: Distribuição da força de trabalho segundo o RJE

A CFP efetuou ainda o registro dos dados de novos funcionários e agentes da Administração Pública no SIGAP. O quadro seguinte demonstra os dados registrados de acordo com o gênero

Descrição	Gênero		Total
	Mulher	Homem	
Funcionários Permanentes	7	14	21
Agentes Administração	215	328	543
Total	222	342	564

Tabela 67: Dados registrados no sistema segundo gênero

Caderneta dos funcionários

Para imprimir a Caderneta dos funcionários com a idade já para reforma, teve que recorrer aos dados no SIGAP.

Entretanto, a CFP no ano transato, com a verba alocada para o item impressão, decidiu fazer impressão de 1000 cadernetas para 402 funcionários do gênero feminino e 598 ao gênero masculino. A tabela seguinte demonstra o número de impressão de acordo com as instituições e por gênero

Instituição	Gênero		Total
	Mulher	Homem	
MAP	0	12	12
MJ	14	5	19
MAE	23	8	31
MDI	1	31	32
PM	1	1	2
IGE	0	1	1
MCIA	0	3	3
MEJD	293	434	727
MECAE/SEAP	1	1	2
MF	0	11	11
MOPTC	35	9	44
MS	27	63	90
MSS	0	1	1
MTAC	1	2	3

PN	1	2	3
PCM	1	5	6
PR	1	2	3
PGR	0	1	1
SEFOPE	0	2	2
SEII	2	0	2
UNTL	0	2	2
Total	401	596	997

Tabela 68: Impressão da caderneta para os funcionários com idade para a reforma

Podemos observar na tabela que o total de cadernetas impresso não chegou a 1000 como planeado devido ao resultado da impressão na gráfica (duas foram mal impressos e um foi duplicado). Dos números identificados por instituição o MEJD apresenta os números os funcionários com mais idade para Reforma no total de 727 composto por 40% do género feminino e 60% do masculino. O segundo mais elevado foi o MS com o total de 90 pessoas. Entretanto até ao final do ano foram distribuídas ou entregues apenas 997 cadernetas. Destes totais 40% foram para o género feminino.

Esta foi a segunda impressão após a primeira em 2017 com o total de 2000 cadernetas. Portanto de 2015 a 2019 foram impressas e entregues um total 2997 cadernetas aos funcionários com a idade para reforma.

Impressão do cartão de identificação

Durante o ano de 2019, a CFP deu orientação a sua equipa para continuar a fazer impressão do Cartão de Identificação dos funcionários a Nível Nacional e também no Municípios.

No âmbito da impressão no Município, por limitação de orçamento e situação política no país, a equipa conseguiu apenas deslocar para 2 Municípios, nomeadamente Bobonaro e Manatuto.

Atividades efetuadas nestes dois Municípios foram a verificação, atualização dos dados e impressão de Cartão aos funcionários permanentes, incluindo os Agentes da Administração.

O quadro abaixo demonstra o número dos Cartões impressos no Município de Bobonaro

Município Bobonaro	M	H	Total
Agente Administração	186	204	390
Funcionário Permanente	200	413	613
Total	386	617	1003

Tabela 69: Impressões do Cartão de Identificação no município de Bobonaro

Enquanto a nível Nacional, a impressão feita de acordo com o pedido dos próprios funcionários. O quadro seguinte detalha o número da emissão do Cartão de Identificação durante o ano de 2019

Município	Mulher	Homem	Total
RAEOA	13	17	30
Aileu	7	23	30
Ainaro	5	7	12
Baucau	22	35	57
Bobonaro	168	532	700
Covalima	12	28	40
Dili	283	498	781
Ermera	8	10	18
Lautem	6	29	35
Liquica	10	25	35
Manatuto	34	95	129
Manufahi	7	12	19
Viqueque	27	83	110
Total	602	1394	1996

Tabela 70: emissão do Cartão de Identificação durante o ano de 2019

Em relação aos Agentes da Administração foram impressos um total de 489 cartões. O quadro seguinte demonstra a sua distribuição.

Ministério	Mulher	Homem	Total
ME	217	214	431
MOPTC	12	24	36
MAP	2	16	18
CFP	2	2	4
Total	233	256	489

Tabela 71: Impressão do Cartão de Identificação aos agentes da AP

A partir das duas tabelas acima podemos ver que durante o ano de 2019 foram emitidas um total 2485 Cartões.

É de informar aqui que, 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

Uma das responsabilidades da CFP é processar o pedido de pagamentos de salários, descontos, cancelamento de salários e vencimentos dos funcionários da Função Pública. Em

2019, apenas em Janeiro que a CFP não podia prosseguir com o processamento dos pedidos de pagamentos, tanto de retroativos, subsídios como horas-extras devido à aplicação do Regime Doucecimal. O processo foi normalizada a partir da aprovação do OGE de 2019 em fevereiro de 2019 com as seguintes atividades:

➤ **Processar alteração de salário:**

- Cancelamento de salário
- LSV
- LCV
- Suspende salário
- Reativar e Retroativo de salário
- Pagamento de Retroativo de mudança de escalão
- Estender o contrato
- Estender o Cargo de Direção e Chefia
- Ajustamento salarial
- Processar o salário de novos funcionários
- Cancelamento de salários definitivos dos funcionários falecidos

➤ **Processamento de salário:**

- Subsídio dos Cargos de Direção e Chefia
- Estender os Cargos de Direção e Chefia
- Estender os contratos aos Agentes da Administração Pública
- Processar o salário dos novos funcionários
- Pagamento e retroativo de mudança de escalão
- Subsídio do Secretário, Académico, alojamento, refeição, Oras-Extra, Turno, Área Remotas, Muitas Remotas e Extremamente Remotas, Piquete
- Ajustamento salarial

➤ **Cancelamento do Salário:**

- LSV
- Cancelamento do subsídio dos Cargos de Direção e Chefia
- Cancelamento do subsídio académico
- Cancelamento do salário ao Agente da Administração Pública
- Suspende o salário
- Cancelamento por ter Pena de Demissão
- Estender a LSV
- Cancelamento do salário definitivo

➤ **Reativar e Retroativo de salário:**

- Reativar o salário
- Retroativo de salário que foi recebido incompleto
- Retroativo o salário do cargo de Direção e Chefia
- Reativar o serviço devido ao término da LSV

Das atividades feitas acima, a tabela seguinte demonstra o número das recomendações feitas durante o ano de 2019 de acordo com o tipo de atividades e o por género:

Género	Processamento salário	Cancelamento salário	Reativa & Retroativo	total
Mulher	14,810	302	76	15,188
Homem	24,822	729	196	25,747
Total	39,632	1031	272	40,935

Tabela 72: Recomendações feitas pela CFP ao MF

Pensão e Reforma

A CFP efetua o processamento da Reforma e Pensão com base na Lei n.º.6/2012, de 29 de fevereiro, o Regime Transitório de Segurança Social (RTSS) a Velhice, Invalidez e Morte; Decreto-Lei n.º. 23/2012, Regulamento sobre o RTSS e Lei n.º. 12/2016, de 14 de novembro, o Regime Contributivo do Segurança Social e Regulamentos sobre o Regime Contributivo de Segurança Social. Estes enquadramentos legais que regulam as três eventualidades para Pensão e Reforma e também os subsídios a Parentalidade, Maternidade, Paternidade e Adoção.

Em 2019, a CFP recebeu e registou no total 305 requerimentos (M:52 e H:305) para as três eventualidades: Velhice (119), Sobrevivência (153) e Invalidez (5). O gráfico seguinte demonstra a sua distribuição.

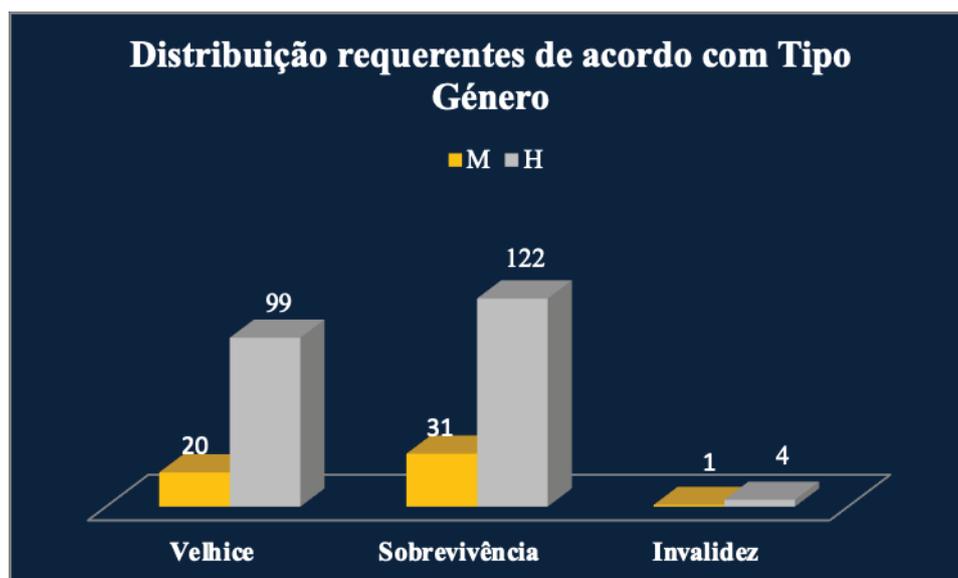


Gráfico 10: Requerimentos apresentados pelos funcionários no âmbito da pensão e reforma

Eventualidade Velhice

Para esta eventualidade, durante o ano de 2019, a CFP recebeu no total 119 requerimentos (M:20 e H:99). O quadro seguinte apresenta a distribuição de requerimentos por Instituição e Gênero:

Instituição	Mulher	Homem	Total
Ministério da Administração Estatal	0	9	9
Ministério da Agricultura e Pescas	0	3	3
Ministério da Educação	16	75	91
Ministério da Saúde	3	6	9
Ministério das Finanças	0	1	1
Ministério do Interior	0	4	4
Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação	1	0	1
Procuradoria Geral da República-2015	0	1	1
Total	20	99	119

Tabela 73: Distribuição de requerimentos por instituição e gênero para eventualidade Velhice

Da tabela acima, nota-se que o total de requerimentos forma 119, porém após a verificação e a calculação feita por antiguidade de serviço, foram identificadas que apenas 109 que preencheram os requisitos e 10 estão em processo, ou seja, necessitam de completar os documentos que faltam.

Entretanto, a CFP em 2019 enviou ao INSS no total 109 (M:20 e H:89) requerimentos. Destes, 21 requerimentos (M:6 e H:15) tiveram já a Decisões pelo INSS e faltaram ainda 88 (M:14 e H:74) requerentes que aguardam a Decisão do INSS.

Eventualidade Sobrevivência/Morte

No âmbito desta eventualidade a CFP recebeu no total 153 requerimentos dos funcionários (M:31 e H:122), oriundos das 15 instituições do Estado. A tabela seguinte demonstra a distribuição dos requerimentos de acordo com as instituições e por género.

Instituição	Mulher	Homem	Total
Comissão da Função Pública	0	1	1
Gabinete Ministro de Estado e da Presidência do Conselho de Ministro-2012	1	0	1
Instituto de Gestão de Equipamentos	0	2	2
Ministério da Administração Estatal	4	7	11
Ministério da Agricultura e Pescas	0	12	12
Ministério da Obras Públicas, Transportes e Comunicações	1	8	9
Ministério da Educação Juventude e Desporto	17	63	80
Ministério da Saúde	5	20	25
Ministério das Finanças	1	1	2
Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente-2012	0	1	1
Ministério do Interior	0	5	5
Ministério do Turismo, Artes e Cultura-2015	0	1	1
Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação	0	1	1
Parlamento Nacional	1	0	1
Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher	1	0	1
Total	31	122	153

Tabela 74: Distribuição de requerimentos por instituição e género para eventualidade Sobrevivência/Morte

Dos totais de requerimentos apresentadas na tabela, após ter feita a verificação e calculação da antiguidade do serviço pela equipa técnica do SFCFP, foram identificadas 131 (M:22 e H:109) requerentes que tinham preenchido os requisitos a fim de encaminhar para o INSS. Restantes 22 compostos por Mulher:4 e Homem:18, ainda não tiveram os documentos completos, portanto aguardam ainda o processo.

Dos totais 131 enviados ao INSS, 108 tiveram (M:13 e H:95) já a Decisão e os restantes 23 (M:9 e H:14) aguardam as respostas.

Eventualidade Invalidez

Em relação à eventualidade invalidez, durante o ano de 2019, a CFP recebeu no total 5 (M:1 e H:4) requerimentos provenientes de 4 instituições do Estado.

O quadro seguinte detalha sobre a sua distribuição de acordo com instituição e género

Instituição	Mulher	Homem	Total
Comissão Nacional das Eleições	0	1	1
Ministério da Educação	1	1	2
Ministério do Interior	0	1	1

Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação	0	1	1
Total	1	4	5

Tabela 75: Distribuição de requerimentos por instituição e género para eventualidade Invalidez

De acordo com os dados apresentados na tabela, foram registados um total de 5 requerimentos. Destes, após feita a verificação dos documentos e a calculação da antiguidade do serviço, foram identificados apenas 3 (M:1 e H:2) tinham os documentos completos e 2 (H:2) faltam completar os requisitos essenciais, tais como “Junta Médica”.

Dos 3 pedidos enviados ao INSS, 2 deles (M:1 e H:1) tiveram já a Decisão do INSS e 1 (H:1) aguarda ainda o resultado.

Decisões emitidas pelo INSS para Tipo de Pensão (Velhice, Sobrevivência e Invalidez). Ao longo do ano de 2019, o INSS emitiu Decisões para as três eventualidades, no total 223 (M:44 e H:179). O quadro abaixo demonstra sobre o número das decisões por Tipo e Género.

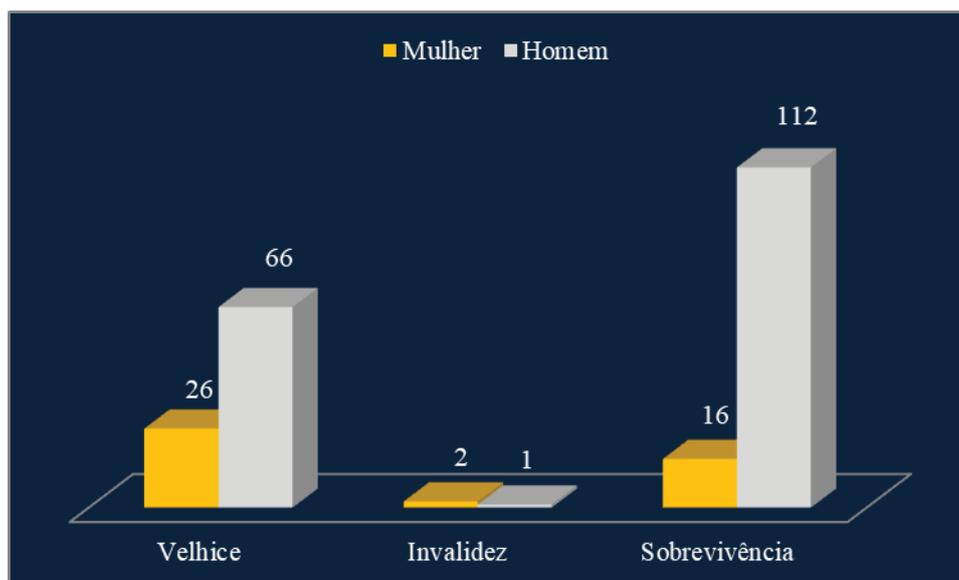


Gráfico 11: Emissão de Decisões pelo INSS para as três eventualidades

O quadro seguinte demonstra as Decisões emitidas pelo INSS para os requerimentos submetidos das três eventualidades (Velhice, Sobrevivência/Morte e Invalidez) desde o ano de 2016 até 2019

Eventualidade	Velhice			Sobrevivência/Morte			Invalidez			Total
	Ano de submissão de requerimento	M	H	Sub Total	M	H	Sub Total	M	H	
2019	5	17	22	12	95	107	1	0	1	130
2018	7	36	43	4	16	20	0	0	0	63
2017	5	16	21	0	1	1	0	0	0	22
2016	5	1	6	0	0	0	0	1	1	7
Total	22	70	92	16	112	128	1	1	2	222

Tabela 76: Decisões emitidas pelo INSS desde o ano de 2016-2019

Da tabela acima, nota-se que durante o ano de 2019, o INSS emitiu Decisões no total de 222 distribuídos para a eventualidade Velhice 92 (41%), Sobrevivência/Morte 128 (58%) e Invalidez 2 (1%). Portanto, dos três tipos de pensões, a eventualidade Invalidez foi com o menor número de Decisão.

Observa-se ainda aqui que os Requerimentos do Ano de 2019 tiveram o maior número de Decisões (130 Decisões) em comparação aos outros anos, por exemplo, o ano de 2016 houve apenas 7 Decisões.

Além do processamento destas eventualidades, a CFP também durante o ano de 2019, iniciou com o processamento de parentalidade (cancelamento de salário para a licença de maternidade e paternidade).

É de informar que o ano de 2019, foi o início do ano da implementação da concessão do subsídio de parentalidade (Licença maternidade e paternidade).

A CFP registou e processou o pedido no total de 21 para Maternidade de 7 instituições do Estado e Paternidade 3 do IGE.

O quadro seguinte demonstra a sua distribuição.

Maternidade	Total 21
MEJD	8
SCFP	7
IGE	2
MAE	1
MSSI	1
MF	1
MOP	1
Paternidade	Total 3
IGE	3

Tabela 77: Pedido de subsídio de parentalidade (Licença maternidade e paternidade).

Breve anotação aqui que o processamento de cancelamento de salário para licença de

“Paternidade” o Sistema do MF (payroll) não deu autorização porque o sistema não reconheceu o cancelamento apenas para três dias, mas sim para um mês). Entretanto, esta foi uma das dificuldades enfrentadas em 2019.

Distribuição do Certidão do Tempo de Serviço

A CFP como entidade responsável para efetuar a calculação da antiguidade do serviço, durante o ano de 2019, distribuiu a Certidão do Tempo de Serviço aos beneficiários e beneficiados através das linhas Ministeriais oriundas. A produção das referidas Certidões, incluindo também Certidões aos Requerentes do ano de 2018 que restaram pendentes por questões técnicas.

Portanto, em 2019, foram distribuídas certidões para eventualidade Velhice no total 40 (M:12 e H:28 enquanto que Sobrevivência foram 89 (M:10 e H:79).

Instauração do Processo Disciplinar

A CFP com base nas atividades definidas no PAA, responsabiliza-se por “Realizar processos disciplinares e aplicar as respectivas penas” e tem como funções conduzir investigação na Função Pública, recomendar penas disciplinares à Comissão para a decisão, aconselhar e apresentar opção à resolução dos recursos disciplinares. Também efetuar divulgação das Leis e Decretos-Lei e Orientações da Função Pública para assegurar o cumprimento do Código de Ética, legislação, regulamentos, evitando deste modo infrações disciplinares no âmbito da gestão administrativa.

O processo de instauração de processo disciplinar baseia-se nos despachos de abertura de processo disciplinar do Comissário Singular da CFP, responsável do portfólio para assuntos disciplinares, cujo despacho determina a abertura de processo disciplinar para investigar a conduta do infrator/a e nomear o Instrutor do processo a quem é competente a acompanhar todo o processo até ao final ou seja a conclusão.

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	15 OBJETIVOS PE CFP 2015- 2030	5 R's
Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			
<i>Subprograma 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública</i>			
Atividade 4190305: Realizar processos disciplinares e aplicar as respectivas penas	75% Processos disciplinares instaurados e penas aplicadas; 25 investigações preliminares internas e externas feitas.		
<i>Subprograma 41904: Revitalizar a cultura de trabalho</i>			
Atividade 4190403: Monitorizar o cumprimento do quadro legal e ético da administração pública	100% Disseminação feita a nível nacional, dos municípios inclui RAE-OA e 100% as informações publicadas na Média Comunicação Social.	Objetivo 5, 6 e 7	Revisão, Reestruturas e Revitalizar

No ano de 2019, a CFP prosseguiu com 388 casos disciplinares, entre os quais, 59 (15%) foram casos pendentes do ano de 2017, do ano de 2018 foram 161 (41%) e 168 (43%) são novos casos recebidos e registados em 2019.



Gráfico 12: Número de casos pendentes e registado pela CFP

Dos totais dos casos acumulados de 3 anos acima demonstrados, 57% são casos pendentes e 43% são novos casos de 2019. Destes totais de 388, a CFP conseguiu elaborar 72 relatórios (2 casos de 2017; 43 casos de 2018; e 27 casos de 2019) e foram já apresentados ao Comissário Singular para a decisão.

Dos 338 casos, a CFP conseguiu concluir 118 (30%) casos (acumulados do ano de 2017, 2018 e 2019).

O gráfico seguinte demonstra a distribuição dos casos registados, concluídos e em processo por ano.

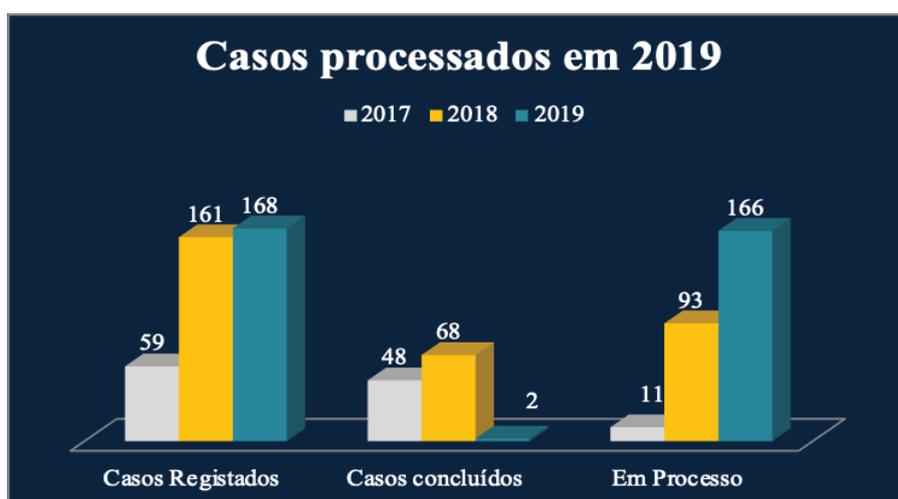


Gráfico 13: Casos processados pela CFP em 2019

A partir do Gráfico acima, podemos ver os casos concluídos foram no total 118, significa que a CFP teve 270 (70% casos acumulados de 2107, 2018 e somando com casos registados em 2019) casos em processo para o ano de 2020.

Ao longo do ano de 2019 a CFP registou novos casos de processos disciplinares no total de 168 casos, provenientes de 26 Instituições Públicas. Esses processos foram registados e classificados por tipo de casos, dividindo os funcionários acusados por Instituições oriundas e por género. A tabela a seguir apresenta a distribuição dos casos de acordo com tipo de casos, funcionários afetados e de acordo com género.

N.º	Instituições	Casos Registados de 2019	Tipo de caso						Total de Funcionários afetados por cada tipo de caso e por cada Instituição	
			a1	a2	a3	a4	a5	a6	H	M
1	MAE	18	12	-	1	5	-	-	54	14
2	MEJD (1 caso a1 de RAEOA)	39	17	2	2	14	1	3	52	6
3	MAP	9	6	-	1	2	-	-	10	-
4	MPF	7	3	-	-	4	-	-	6	1
5	MJ	6	2	-	-	4	-	-	6	-
6	MI	17	10	-	-	6	-	1	18	4
7	MOP	8	3	1	1	2	1	-	11	-
8	MS	24	17	-	-	7	-	-	21	6
9	MECAE	1	1	-	-	-	-	-	1	-
10	MNEC	3	-	-	1	-	-	2	3	1
11	MSSI	1	-	-	-	-	-	1	1	-
12	MTC	7	4	-	-	3	-	-	5	3
13	MTCI	7	5	-	1	1	-	-	6	1
14	MD	1	-	-	-	1	-	-	1	-
15	CNE	1	1	-	-	-	-	-	1	1
16	CDI	2	-	-	-	2	-	-	1	2
17	IGE	1	1	-	-	-	-	-	1	-
18	TD	1	1	-	-	-	-	-	1	-

19	SCFP	2	2	-	-	-	-	-	1	1
20	SAMES	2	1	-	-	1	-	-	7	-
21	SECOMS	1	-	-	-	1	-	-	1	-
22	SEJD	1	-	-	-	-	-	1	1	-
23	AMRT	1	-	-	-	-	-	1	1	-
24	SEPFOPE	3	2	-	-	1	-	-	3	-
25	UNTL	4	1	-	-	3	-	-	4	-
26	Equipa conjunta de boa Governação (CAC, PDHJ, CFP, IGE).	1	-	-	-	1	-	-	50	13
Total		168	89	3	7	58	2	9	267	53

Tabela 78: Distribuição dos casos de acordo com Tipo de casos, funcionários afetados e de acordo com género.

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

Dos 168 casos registados, constam 320 funcionários acusados 85 foram do género masculino e feminino com 15%. Das Instituições demonstradas no Quadro acima, identificamos 4 instituições com o maior número dos casos registados em 2019, nomeadamente MEJD com 39 (23%) casos; MS com 24 (14%); MAE com 18 (11%), e MI com 17 (10%). Os casos de (a1) abandono de serviço foram mais predominantes com o total de 89 casos (53%) seguida pelo (a4) prática de irregularidade com o total de 58 casos (35%).

É de informar aqui que, o Tipo de caso (a6) Assédio Sexual, o número do tipo de caso tem aumentado em comparação ao ano de 2018 (ou seja em 2018 foi registado com o total 3 casos mas em 2019 aumentou para 9. Por um lado, notámos que o programa de disseminação realizado anualmente a nível Nacional até Municípios têm os seus efeitos, e as pessoas começam a ser sensibilizados e sabem como e onde é que podem apresentar as queixas.

Na explicação anterior já foi mencionado que, dos 168 casos registados no ano 2019, a CFP conseguiu concluir apenas 2 (1%) casos e restante 166 (98%) estão em processo para o ano 2020.

Decisão e Aplicação de Pena

Dos 2 casos concluídos, foram decididas de acordo com o resultado de investigação. Entretanto, um caso o acusado foi absolvido por não ter provas suficientes, e outro caso foi

aplicada a pena de inatividade, por ter gravemente violado os deveres no exercício das suas funções.

Casos pendentes, concluídos e aplicação de penas dos anos de 2017 e 2018

Os 59 casos pendentes de 2017 transitados ao ano de 2019 foram concluídos no total 48 (81%) com funcionários afetados no total de 130 funcionários, composto por 101 (78%) do género masculino e 29 (22%) do género feminino.

O quadro seguinte demonstra a distribuição por tipo de caso, casos ocorridos a nível institucional e número dos funcionários afetados de acordo com o género.

No.	Instituições	Casos Pendentes de 2017	Tipo de caso					Total de Funcionários por cada tipo de caso e por cada Instituição		Concluídos
			a1	a2	a3	a4	a5	H	M	
1	CDC	2	-	-	-	2	-	-	3	1
2	MAE	9	4	-	-	5	-	20	6	7
3	MCIA	1	-	-	-	1	-	13	3	1
4	ME	15	-	5	1	9	-	28	2	13
5	MF	4	2	-	-	2	-	3	2	4
6	MJ	3	-	-	-	3	-	7	1	1
7	MI	5	1	-	-	3	1	9	-	3
8	MS	6	2	1	1	2	-	27	15	6
9	MSS	1	-	-	-	-	1	4	-	1
10	MNEC	2	-	-	-	2	-	2	1	1
11	MOPTC	4	1	1	-	2	-	13	4	4
12	PDHJ	2	1	-	-	1	-	3	6	1
13	PN	1	-	-	-	1	-	1	1	1
14	SCFP	1	-	-	-	1	-	2	-	1
15	SEAPSEM	1	1	-	-	-	-	-	1	1
16	UNTL	1	1	-	-	-	-	3	-	1
17	ZEEMS	1	-	-	-	1	-	39	11	1
Total		59	13	7	2	35	2	174	56	48

Tabela 79: Tipo de caso ocorridos a nível institucional e número dos funcionários afetados de acordo com o género.

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

Observa-se aqui que os 59 casos originam-se de 17 Instituições do Estado. O Ministério da Educação foi o que apresenta o maior número dos casos registados do ano de 2017.

Nota-se ainda que, dos casos registados e transitados, os tipos de casos (a4) prática de irregularidade funcional foi registado com o maior número (35) casos.

Informa-se aqui que um caso pode afetar mais de uma pessoa, o exemplo apropriado que podemos ver no quadro foi na ZEESM (1 caso afetou 50 pessoas).

Penas aplicadas para os casos pendentes de 2017.

Na tabela seguinte detalha o número de aplicação de pena aos funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020.

Decisões Aplicações de Pena												Funcionários Afetados	
(Casos pendentes de 2017)													
N.º	Instituição	Casos concluídos	Absolvição	Rep. Escrita	Suspensão	Inatividade	Demissão	Rescindir contrato	Multa	Arquivar	H	M	Em processo
1	CDC	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
2	MAE	9	5	1	2	-	1	-	-	-	8	1	2
3	MCIA	1	13	-	-	-	-	-	-	-	10	3	-
4	ME	13	6	1	8	-	1	1	-	-	16	1	2
5	MF	4	-	1	2	-	-	-	-	2	3	2	-
6	MJ	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2
7	MI	3	2	-	1	-	-	-	-	-	3	-	2
8	MS	6	-	3	4	-	1	-	-	-	6	2	-
9	MSS	1	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-
10	MNEC	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
11	MOPTC	4	2	2	2	1	1	-	-	-	8	-	-
12	PDHJ	1	7	-	-	-	-	-	-	-	2	5	1
13	PN	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
14	SCFP	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
15	SEAPSE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-

M													
16	UNTL	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
17	ZEEMS	1	50	-	-	-	-	-	-	-	39	11	-
Total		48	87	13	21	1	4	1	3	101	29	11	

Tabela 80: aplicação de pena aos funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020

Dos 59 casos pendentes de 2017 foram concluídos 48 (81%) casos com 130 funcionários afetados. Verificamos que a pena mais aplicada foi a pena de suspensão com o total 21 a que corresponde a 16 % dos funcionários afetados. Outra mais aplicada foi a pena de repreensão escrita com o total 13 a que corresponde 10% dos funcionários afetados. Quanto a pena mais grave, nomeadamente a demissão, foi aplicada apenas a 4 funcionários, ou seja, 3%. Dos funcionários afetados restantes, 67% foram absolvidos..

Comparando os 130 funcionários afetados de dois géneros, nota-se que os funcionários do género masculino apresentam uma maior percentagem ou seja 78%.

Ainda faltam 11 (19%) casos a concluir devido a complexidade. Os funcionários absolvidos são aqueles que apresentarem novos factos e justificam as faltas no decorrer do processo de investigação.

No que se refere aos casos de 2018, foram trazidas um total de 161 de 25 Instituições do Estado para resolver no ano de 2019. Destes 161 casos, a CFP conseguiu concluir 68 (42%) e restaram 93 (58%) casos em processo para o ano de 2020.

O quadro seguinte demonstra o número do casos registados por instituição, a distribuição por tipo, funcionários afetados por género e número de casos concluídos.

N.º	Instituições	Casos pendentes de 2018	Tipo de caso						Funcionários afetados		Concluídos
			a1	a2	a3	a4	a5	a6	H	M	
1	MAE	21	17	-	-	4	-	-	26	2	13
2	MAP	9	8	-	-	1	-	-	9	-	5
3	MCI	5	4	-	-	1	-	-	7	-	1
4	MDRI	9	7	-	-	2	-	-	10	1	5
5	MDS	7	5	-	-	2	-	-	7	-	2
6	MEJD	42	31	-	1	9	-	1	56	18	15

7	MF	5	2	-	-	2	1	-	12	-	3
8	MJ	15	11	-	-	4	-	-	21	6	4
9	MI	6	4	1	-	1	-	-	6	1	2
10	MS	19	14	1	-	4	-	-	14	7	6
11	MSS	3	2	-	-	1	-	-	3	2	2
12	MNEC	2	1	-	-	1	-	-	1	1	1
13	MT	3	1	1	-	1	-	-	3	-	3
14	MPIE	1	-	-	-	1	-	-	1	-	
15	ADN	1	-	-	-	-	1	-	1	-	
16	IADE	1	1	-	-	-	-	-	1	-	
17	PR	2	1	-	-	-	-	1	2	-	1
18	PDHJ	1	-	-	-	1	-	-	147	18	
19	RTTL	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1
21	SCFP	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1
22	SEJT	2	1	-	-	1	-	-	3	-	2
23	SEDPAK	2	-	-	-	1	-	1	3	2	1
24	UNTL	1	-	-	-	1	-	-	1	-	
25	ZEEMS	2	-	-	-	2	-	-	3	-	
Total		161	111	3	1	41	2	3	339	58	68

Tabela 81: Casos pendentes do 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

Da tabela acima, podemos ver que os tipos de casos com o maior número registado foi a1-abandono de serviço com o total de 111 seguida pela a4-prática de irregularidade funcional com 41.

Dos totais 397 funcionários afetados 15% ou seja 58 foram do género feminino e 85% ou 339 do género masculino. Mais uma vez clarificamos que um caso pode afetar mais de um funcionário. Entretanto, o caso apresentado pela PDHJ foi o que afetou mais funcionários ,com o total de 165 funcionários (M:18 e Homem:147).

Efetivamente a redução do número de casos pendentes demonstra um número muito reduzido devido a vários fatores, nomeadamente o grau de dificuldade e complexidade do caso, a falta de cooperação dos investigados, a distância, o impasse político, entre outras.

Penas aplicadas para os casos pendentes de 2018.

Na tabela seguinte detalha o número de aplicação de pena com funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020.

No.	Instituição	Casos Concluídos	Decisões Aplicações de Pena								Funcionários Afetados		Em processo
			Absolvição	Rep. Escrita	Suspensão	Inatividade	Demissão	Rescindir contrato	Multa	Arquivar	Masculino	Feminino	
1	MAE	13	2	9	6	-	6	1	-	-	21	3	8
2	MAP	5	-	3	1	-	1	1	-	-	6	-	4
3	MCI	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	4
4	MDRI	5	1	2	-	3	-	-	-	-	6	-	4
5	MDS	2	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	5
6	MEJD	15	5	4	3	-	5	2	-	-	19	-	27
7	MF	3	-	-	2	-	-	1	-	-	2	1	2
8	MJ	4	-	3	1	-	-	-	-	-	3	1	11
9	MI	2	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	4
10	MS	6	1	2	1	1	1	-	-	-	4	2	13
11	MSS	2	-	2	-	-	2	-	-	-	3	1	1
12	MNEC	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
13	MT	3	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	-
14	MPIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
15	ADN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
16	IADE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
17	PR	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
18	PDHJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
19	RTTL	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-
20	SCFP	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
21	SEJT	2	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-
22	SEDPA K	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
23	UNTL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
24	ZEEMS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

Total	68	11	28	21	1	20	6	-	-	77	10	93
-------	----	----	----	----	---	----	---	---	---	----	----	----

Tabela 82: Número de aplicação de pena com funcionários afetados por género e casos em processo para o ano de 2020.

Dos 68 casos concluídos em 2019 foram implicados um total de 87 funcionários, dos quais 11% foram do género feminino. A partir da tabela acima podemos ver que a pena mais aplicada foi a pena de repreensão escrita, que corresponde ao 31% dos funcionários afetados. A seguir foi a pena de suspensão com aplicação ao 21 funcionários. A pena mais grave foi a Demissão e dos 68 casos concluídos foram demitidas um total 20 funcionários em 2019.

O gráfico seguinte demonstra a comparação das penas aplicadas dos casos de três anos concluídos em 2019.

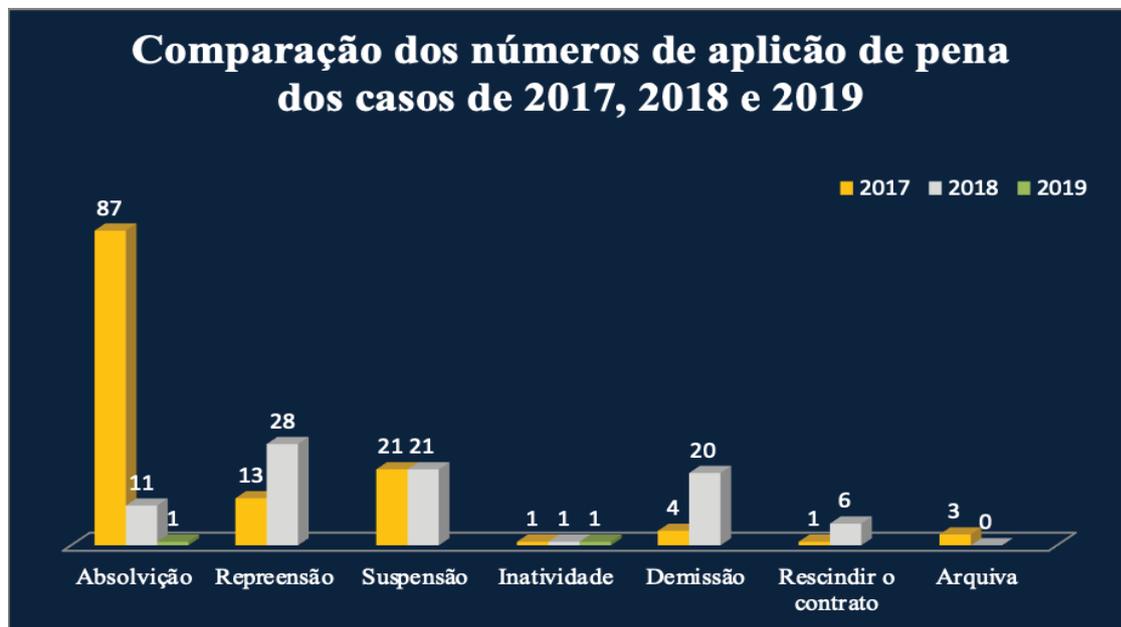


Gráfico 14: a comparação das penas aplicadas dos casos de três anos concluídos em 2019

Do gráfico acima podemos ver que dos casos concluídos em 2019 a CFP aplicou a pena mais grave que é a Demissão a um total de 24 funcionários. A instituição com maior números de funcionários demitidos foi o MAE com 7 pessoas (1 do caso de 2017 e 6 do ano de 2018), seguida pelo MEJD com 5 funcionários (casos de 2018).

Casos pendentes, concluídos e transitados a 2020

Como foi referido no início que a CFP durante o ano de 2019, tinha no total 338. Destes, apenas conseguiu finalizar 34% (118) e estão ainda 66% (220) em processo para o ano de 2020.

A tabela seguinte demonstra os casos pendentes provenientes do ano 2017, 2018 e 2019 transitados para o ano de 2020.

Total casos pendentes	Concluídos	%	Funcionários afetados	Género		Em processo para o ano 2020
				M	H	
2017 – 59 casos	48	81%	130	29	101	11
2018 – 161 casos	68	42%	87	10	77	93
2019 – 168 casos	2	1%	320	53	267	166
Total	118		537	92	445	220

Tabela 83: Casos pendentes provenientes do ano 2017, 2018 e 2019 transitados para o ano de 2020.

Da tabela acima, anota-se que a CFP deu mais prioridade para resolver os casos pendentes dos anos de 2017 e 2018 a fim de evitar a prescrição e ao mesmo tempo para apressar com a conclusão dos mesmos.

Entretanto, a partir da tabela acima podemos ver que a CFP, dos 59 casos pendentes do ano de 2017 conseguiu concluir 48 (81%), restando 11(19%), enquanto que do ano de 2018 apenas concluiu 42% e de 2019 foi 1%.

Para além dos fatores citados anteriormente, a morosidade da conclusão dos casos tem a ver com a limitação de capacidade dos técnicos investigadores, situação política no país (impasse político), outras prioridades implementadas em 2019 como a promoção geral dos funcionários públicos do Regime Geral, limitação do instrutor de processo, falta de um padrão adequado para o relatório que possa facilitar a celeridade na elaboração de relatório de investigação.

Relembra-se que, com base nos casos investigados e concluídos, que cada caso pode implicar mais de uma pessoa provenientes de diferentes instituições e de vários municípios.

Se compararmos os casos registados em 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, os casos de 2018 continuam com o número de registo mais elevada com os dos anos anteriores e de 2019. Isto é um dos factos que leva o número dos casos pendentes a subir mais em comparação aos anos anteriores.

O gráfico seguinte demonstra os números dos casos registados e concluídos durante os 5 anos. A CFP deu a maior prioridade a resolver os casos pendentes devido a prescrição.



Gráfico 15: Números dos casos registados e concluídos durante nos 5 anos

Desconto de salário

O desconto é consequência de uma sanção disciplinar aplicada aos funcionários faltosos com base no pedido e na recapitulação da lista de presenças enviadas mensalmente pelas instituições do Estado à CFP.

Ao longo do ano de 2019 foram efetuados descontos de salários dos funcionários faltosos no total de 4.965, provenientes de 23 Instituições Públicas, entre os quais 3.630 (73%) são do sexo masculino e 1.335 (27%) são do sexo feminino. Verificamos que a maior parte dos funcionários faltosos foram do género masculino, cuja diferença é de 46%. Dos descontos de salários aos funcionários faltosos por Ministérios, houve 5 Ministérios que apresentam o maior número de descontos, que foram, nomeadamente, MAE, MDS, MJ, MEJD e MS. O gráfico seguinte demonstra a sua distribuição de acordo com as instituições e por género

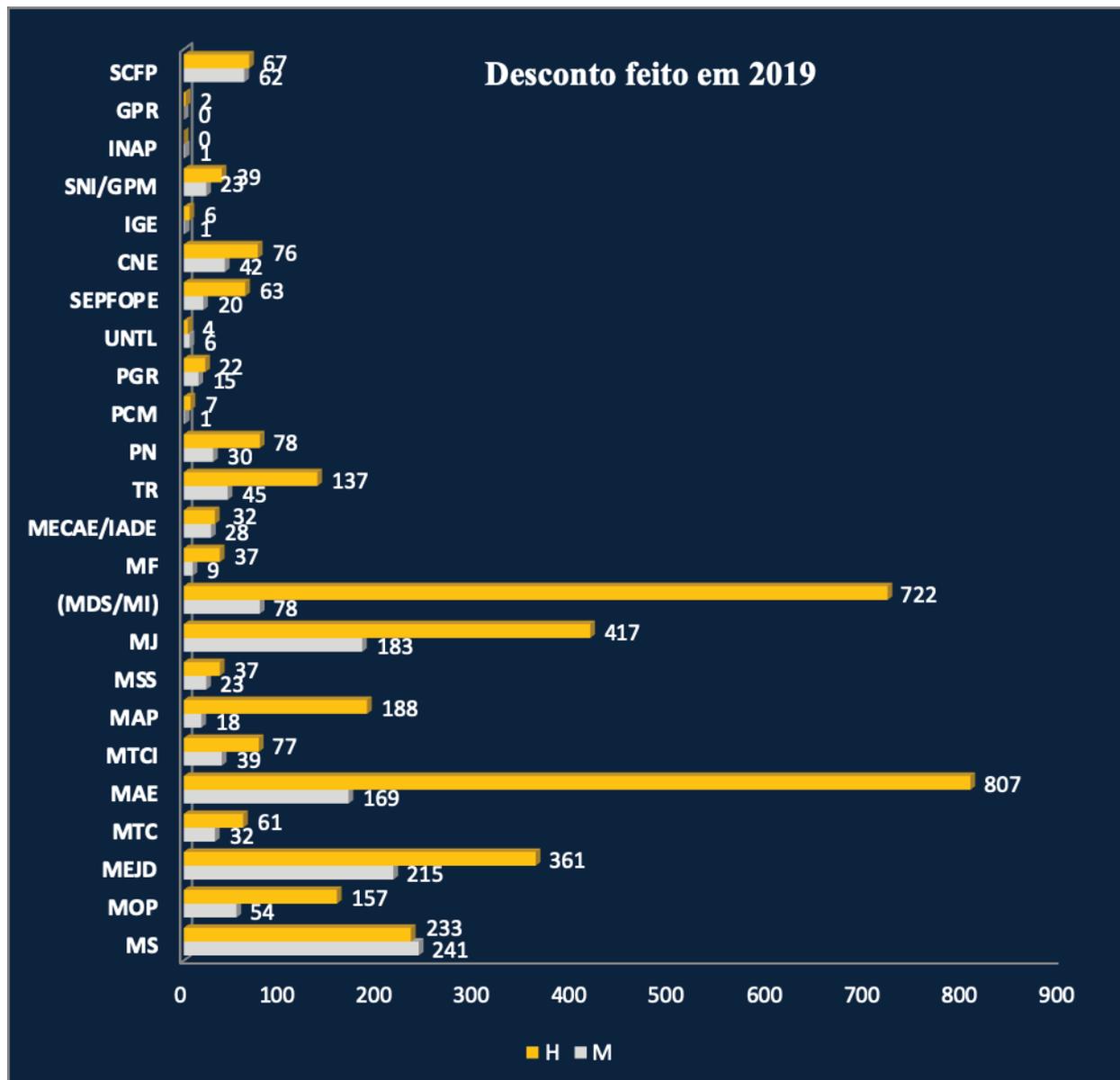


Gráfico 16: Descontos de salários efetuados no ano 2019

Nota-se do Gráfico acima que o MAE apresenta o maior número do desconto durante o ano com o total de 976 (20%), composto por (M: 169 ou 17% e H: 807 ou 83%), seguidamente pelo MDS com 800 (16%) descontos, MJ com 600 (12%) , MEJD de 576 (12%) e o MS o com o total de 474 (10%), os quais 233 (49%) são do sexo masculino e 241 (51%) são do sexo feminino. Observa-se também que no MSS, o número de desconto do género feminino é maior de 2% em comparação ao do género masculino. E se vermos nos números dos totais apresentados no Gráfico acima, o MSS que apresenta o maior número de desconto no género feminino.

Cancelamento de salário

O cancelamento é efetuado com base nos pedidos e recapitulação da lista de presença e decisões das penas administrativas aplicadas pela CFP. No procedimento de verificação da lista de presenças é efetuado o cancelamento de salário aos funcionários que faltarem mais de 21 dias consecutivos ou 30 dias não consecutivos ao longo do ano, conforme o que prevê nos termos do artigo 88.º, n.º 2, alínea c) e d), da Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, com a sua 1.ª alteração, Lei 5/2009, de 15 de julho que aprova o Estatuto da Função Pública.

Os funcionários com salários cancelados, submeter-se-ão à responsabilidade disciplinar em que será instaurado o processo disciplinar para investigar a conduta dos mesmos, e serão aplicadas penas administrativas pela CFP, correspondentes ao grau de infração por eles cometidas.

Ao longo do ano de 2019 foram efetuados cancelamentos de salário de 133 funcionários faltosos de 13 Instituições Públicas do Estado, os quais 103 (77%) foram do género masculino e 30 (23%) do género feminino. O Gráfico seguinte demonstra a sua distribuição por instituição e género

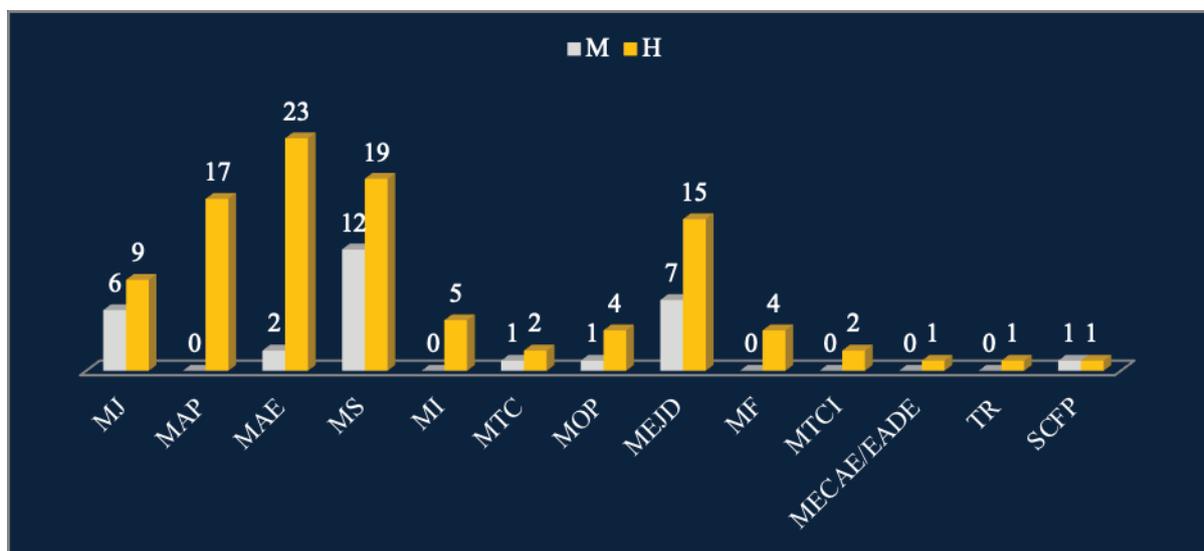


Gráfico 17: cancelamentos de salário distribuído por instituição e género

Verificamos no gráfico acima que o MS foi o que obteve o maior número de cancelamentos, num total de 31 (ou 23%) e o MAE com 19% dos totais 133 cancelamentos feitos em 2019.

Reativação de salário.

A reativação de salário efetua-se com base no pedido das instituições, apresentando justificações que comprovam a veracidade, e despacho do Presidente da CFP n.º 4517/2017, número 2, que refere que “se o investigado comparecer regularmente ao serviço, não é feita a suspensão dos vencimentos”.

Ao longo do ano de 2019 foram efetuadas reativação de salário a 68 funcionários, com base nos pedidos e justificações às faltas. Destes, 54 (79%) funcionários foram do género masculino e 14 (21%) género feminino.

Verificamos que a maior parte da reativação de salário efetua-se aos ministérios, nomeadamente MEJD com 28 reativações (ou 41%) e MAE com 19 (ou 28%). O Gráfico seguinte demonstra a sua distribuição de acordo com as Instituições e por género.

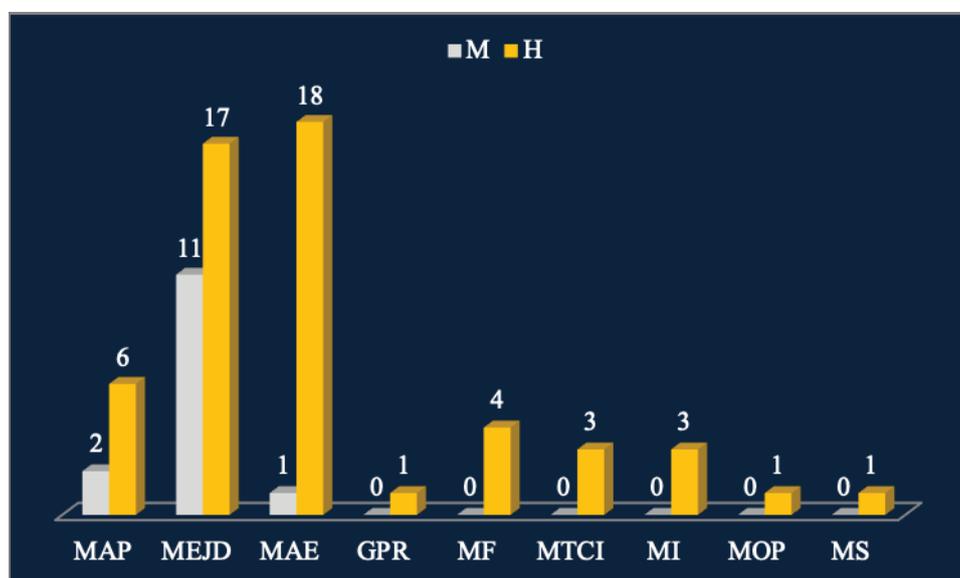


Gráfico 18: Reativação de salário de acordo com instituição e género

Reembolso de salário.

O procedimento de reembolso de salário efetua-se com base no pedido das Instituições Públicas com o qual justificam as faltas, anexando a lista de presenças que comprovam a veracidade. Baseia-se também nas decisões de processos disciplinares em que os acusados são absolvidos, por terem apresentados novos factos que comprovam a inocência no decorrer da investigação.

Contudo ao longo do ano de 2019 não foi efetuado nenhum reembolso ligado ao processo disciplinar.

Pagamento retroativo.

O pagamento retroativo também se aplica com base no pedido das Instituições Públicas que justificam as faltas com documentos que comprovam a veracidade, caso haja procedimentos cujo efeito afete o salário.

Contudo ao longo do ano de 2019 não foi efetuado nenhum pagamento retroativo ligado ao processo disciplinar.

Inspeção, Fiscalização e Auditoria

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	<i>15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030</i>	<i>5 R's</i>
Programa 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			
<i>Subprogram 41905: Inspeção e auditoria para os funcionarios em funcionalismo público</i>		Objetivo 5, 6, 7 e 15	Revisão e Revitalização
Activity 4190501: Inspeção, Fiscalização e Auditoria	100% Investigação/inspeção realizados		
Program 510: Boa Governação e Gestão Institucional [S]			
<i>Subprogram 51001: Boa Governação</i>		Objetivo 5, 6, 7 e 15	Revisão e Revitalização
Activity 5100109: Inspeção, fiscalização e auditoria	4 Inspeção e auditorias internas, 10 de investigações preliminares interna feita.		

A CFP em 2019 definiu 2 atividades principais ligadas ao serviço de auditoria, inspeção e investigação preliminar. Este serviço tem por base a competência da CFP na área de controlo e supervisão ao serviço do Secretariado da CFP. Além disso as atividades em si contribuem para uma Boa Gestão internamente da CFP e Boa Governação na Administração Pública.

A CFP na execução das suas atividades conta sempre com a coordenação do Gabinete da Inspeção Geral do Estado.

Com base nas atividades definidas no PAA acima demonstradas que a CFP através do Gabinete de Inspeção e Auditoria (GIA) operacionaliza as seguintes atividades:

- 1. Inspeção e Auditoria Interna**
- 2. Investigação Preliminar**
- 3. Coordenação regular com a Inspeção Geral do Estado e Inspetores das Instituições do Estado**
- 4. Formação contínua aos Auditores e Investigadores do GIA da CFP**

Inspeção e Auditoria Interna

Auditoria interna é realizada com o objetivo de assegurar que a Administração do SCFP cumpra com os seus objetivos traçados. A realização das atividades se dá através de análise, avaliação, levantamento e comprovação com a metodologia estruturada a fim de avaliar a sua integridade, adequação, eficácia e eficiência nos processos, sistemas de informação e controlos internos. O resultado da atividade foi a apresentação de recomendações como a solução para aperfeiçoamento dos processos e gestão do controlo interno.

Relativamente a atividade da auditoria interna, A CFP em 2019, conseguiu realizar 2 auditorias internas focadas na **gestão do orçamento duodecimal ano 2018 e gestão de aprovisionamento 2019**.

Estas auditorias têm por objetivo:

1. Avaliar a eficiência e a efetividade da gestão financeira do ano 2018 e processo aprovisionamento do ano 2019;
2. Avaliar os procedimentos da gestão do orçamento temporário e aprovisionamento;
3. Produzir recomendações para o melhoramento ligadas as deficiências.

As duas auditorias mencionadas resultaram 9 descobertas e 20 recomendações. A tabela seguinte detalha a sua distribuição:

Descrição	Descoberta	Recomendação
Gestão do orçamento duodecimal ano 2018	5	12
Gestão de aprovisionamento 2019	4	8

Em geral estas duas auditorias demonstraram que o processo do gestão e controlo interno estão melhorando. Por exemplo: a execução do orçamento de DOT foi feita com base nas regras de DOT e comprovaram ainda com o relatório mensal que informa regularmente sobre as atividades realizadas e anexados os dados.

Entretanto na gestão de aprovisionamento existiu já a elaboração do plano anual de aprovisionamento, o perfil das despesas, relatório do progresso de aprovisionamento de cada trimestre de acordo com o padrão de UPMA, utilização de formulários nas fases de avaliação

aos vendedores proponentes e estabelecimento dos contratos com base nos Regimes Jurídicos de aprovisionamento.

Mesmo assim, necessita ainda atenção na rotina dos gestores para melhorar a gestão de processo e controlo interno.

De acordo com o plano do ano de 2020, a CFP através do GIA irá fazer o acompanhamento e monitorização da implementação do plano de ação seguindo as recomendações dadas no ano 2019, assegurando assim o compromisso do auditado com a melhoria na prestação de serviço.

Investigação Preliminar

A investigação preliminar é um processo inicial para apurar os factos e apoiar na identificação se há infração disciplinar ou irregularidade administrativa e identificar o autor da infração antes da instaurar o processo disciplinar. Esta atividade faz parte da implementação da prioridade da CFP “*Condições para um ambiente de trabalho saudável, seguro com recursos apropriados, livre de discriminação, assédio, e outras formas de comportamento inadequado*” – PE CFP 2015-2030.

No ano de 2019, a CFP registou os despachos para investigação disciplinar no total de 46 casos. Porém, a CFP também ainda conta com os 15 casos registados em 2018 as quais não foram concluídos em 2018. Portanto, para o ano 2019 a CFP teve no total 61 casos para resolver.

Até o final do ano de 2019, a CFP conseguiu concluir 51 casos (82%) com a produção do relatório de investigação disciplinar e 10 casos (18%) estão ainda no processo de investigação, vai ter a continuidade no ano de 2020.

A tabela seguinte demonstra a distribuição dos casos registados e pendentes, em processo e concluído no ano de 2019:

Instituição	Ttl. Caso	Concluído	Recomendação	Funcionários envolvidos na prestação declaração	Participação público na prestação declaração	Em Processo			
MEJD	15	12	11	1	4	45	6	7	3
MJ	5	5	1	4	5	3	3		
MNEC	7	7	5	2	4	16	1	2	
MS	7	4	2	2	4	6	4		3
MOP	2	2	2		4	12			
MTC	3	3	3		2	5			
MAE	5	4	4		3	12	1	1	1
MI	2	2	1	1	1	3			
MAP	1	1	1		1	2			
MF	2	1	0	1					1
MTCI	1	1	1			2			
SEFOPE	1	1	1		1	3			
SEJD	2	2	1	1	3	4			
CFP	1	1	1			2			
RAEOA	2	2	1	1		6			
INFORDEPE	2	2	2			2			
UNTL	1	1	1		1	1			
MD	1								1
MSSI	1								1
Total	61	51	38	13	28	126	15	13	10

Tabela 84: distribuição dos casos registados e pendentes, em processo e concluído no ano de 2019

Da tabela acima demonstra os 61 casos registados foram oriundos de 19 instituições do Estado. Podemos ainda observar que houve no total 154 (M:28 e H:126) pessoas envolvidas para prestar auto de declaração, tanto a nível dos funcionários públicos assim também do público. Em relação aos funcionários públicos e público em geral envolvidos, nota-se na tabela acima que a participação do género feminino da parte público em geral foi com a percentagem de 54 ou seja superou 4% comparando ao do género masculino (46%). Enquanto que da parte dos funcionários públicos, a participação do género masculino foi mais elevada, e atingiu 81% , enquanto que o género feminino apenas 19%.

Dos 51 casos concluídos, 38 casos foram recomendados para instauração de processo disciplinar e 13 para arquivar. Portanto dos 61 casos processados em 2019, a CFP concluiu 51 e 10 em processo para o ano de 2020.

Os 154 funcionários que prestaram auto declarações são funcionários com as seguintes posições: 1 Secretário do Embaixador, 1 Secretário Geral, 3 Diretores Gerais, 12 Diretores Nacionais, 5 Adjuntos, 2 Diretores Distritais, 11 Diretores escolares, 8 Chefes do Departamento, 47 Professores escolares, 64 funcionários públicos.

O quadro seguinte demonstra a sua distribuição por Instituição, cargo, funcionários ou público:

Instituições	Embaixador		Sec.Geral		DG		DN		Adj.		DD		Dir.Escola		XD		XS		FP		Prof.		Estudante		Público		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ME					1					5				11						1	4		45	1	1	5	6
MJ							1			1					1					1	3					3	3
MNEC	1				2		1								1					4	4					1	2
MS											1					1				3	5					4	
MOP							2	1								1				1	7						
MTCI							1								1					2	2						
MAE							1	1												2	10					1	1
MI																					2						
MAP							1	1													1						
MF																											
MTCI							1																				
SEPOPE							1																				
SEJD															1	1											
CFP																											
RAFOA ME																											1
INFORDEPE																1											

. No gráfico acima demonstra que no ano de 2017, a CFP conseguiu concluir 71% dos 21 casos registrados, em 2018 evoluindo para 81% dos 48 registrados e em 2019 subiu para 82% dos 61 casos registrados. Isto significa que há melhoria no desempenho e das capacidades dos técnicos (investigadores e auditores) para concluir os casos registrados ou seja, os funcionários do GIA da CFP durante estes anos tiveram oportunidades para frequentar as formações contínuas, especificamente nas áreas de investigação e auditoria a qual o resultado foi notável no desempenho das suas funções. Além disto, absorveram ainda através das lições aprendidas, tais como os investigadores, em ocasiões que enfrentaram ou lidaram os serviços de investigações dos anos anteriores (2017 e 2018).

Coordenação regular com a Inspeção Geral do Estado e Ineptores das Instituições do Governo

A fim de assegurar e melhorar a linha de coordenação e comunicação no serviço de inspeção, investigação e auditoria interna, a CFP em 2019 realizou encontros trimestrais com o Inspetor Geral do Estado, Inspectores e Auditores das linhas ministeriais. A tabela seguinte demonstra a frequência da realização dos encontros incluindo os temas debatidos:

Encontro Trimestral	Tópico	Participantes		
		M	H	Total
Primeiro	A Importância do padrão de procedimento operacional na sustentabilidade do serviço de inspeção e auditoria	4	19	23
Segundo	Termos de Referência sobre o encontro trimestral do grupo auditores e inspetores inter agências	8	33	41
Terceiro	Apresentação final a CFP, IGE e participantes sobre o conteúdo geral do esboço do Decreto do Governo ligando ao serviço de Auditoria Interna Administração Pública	17	21	38
Quarto	Papel e desafios da auditoria interna na Administração Pública relacionando com o esforço para promover a Boa Governação e melhoria no desempenho	34	79	113
Total		63	152	215

Tabela 86: frequência da realização dos encontros incluindo os temas debatidos

Além dos encontros trimestrais efetuadas, feita ainda a realização dos encontros com o Inspetor Geral do Estado duas vezes a fim de falar sobre o estabelecimento do Grupo de Auditores interministeriais e solicitar apoio ao programa de formação ao pessoal do GIA da CFP.

Reunião Grupo de Trabalho

Este Grupo de trabalho consiste em Inpetores das 22 Instituições do Estado. As reuniões feitas com objetivo de preparar o esboço do Decreto-Lei do Governo que regulamenta a dinâmica e harmonização dos procedimentos funcionais do serviço de inspeção e auditoria interna.

A tabela seguinte demonstra os nomes das Instituições do Estado e os membros com as suas posições assumidas:

Instituição	Nome	Posição
MAE	Elvino Bonaparte do Rêgo	Inspetor
MEJD	Evaristo Maria de Jesus	Inspetor
MF	Jose Alexandre de Carvalho	Inspetor
MOP	Helio Juliao Correia	Inspetor
MS	Natalino Gonsalves De Araujo	Inspetor
MJ	Lucas António da Costa	Inspetor
MAP	Octávio da Costa Monteiro de Almeida	Inspetor
MSSI	Julio Alves Ribeiro	Inspetor
MTCI	Célio Gonjaga Sarmiento	Inspetor
MNEC	Olímpio Maria Alves Gomes Miranda Branco	Inspetor
MPIE	Elsa Sarmiento Freitas	Inspetor
MD	Francisco Amaral da Silva	Inspetor
MI	Cândida do Rosário da Costa Soares	Inspetor
SEFOPE	Manuel Noronha	Inspetor
SEII	Maria José Sanches	Inspetor
SEJD	Firminio Dias Quintas Soares	Inspetor
UNTL	Martinho Segueira	Inspetor
PCIC	Octávio da Costa Araújo	Inspetor
CNE	Olavio da Costa Monteiro de Almeida	Inspetor
PDHJ	Ambrosio Graciano Soares	Inspetor
PR	Jocelina de Carvalho Gusmão	Inspetor
CFP	Nelson Philomeno Rego de Jesus	Inspetor

Tabela 87: Membros integrados no grupo de trabalho

O resultado positivo da coordenação regular entre inspetores foi a finalização do esboço do Decreto do Governo sobre o “*Regulamento do Serviço de Inspeção e Auditoria Interna da Administração Pública*” que foi já submetido para IGE e CFP.

Para além destas reuniões, o Fórum dos inspetores também conseguiu realizar 3 mini seminários sob os temas:

- **A importância do Padrão Procedimento Operacional ao Sustentabilidade do Serviço de Inspeção e Auditoria** – apresentado pelo Inspetor Gerál do MF- Sr. José Alexandre de Carvalho;
- **O Papel do Tribunal de Contas no funcionamento da Administração Pública**- apresentada pela equipa técnica da Câmara de Contas;
- **Papel e Desafios da Auditoria Interna da Administração Pública relacionado com o esforço para promover a Boa Governação e Melhoria do Desempenho**- apresentada pelo Dr. Rui Maria de Araújo, Ex-Primeiro-Ministro do VI Governo Constitucional da RDTL.

Estes workshops realizados tinham com objetivos partilhar informações valiosos sobre a importância do serviço de auditoria interna e ao mesmo tempo servir como meios para recolher informações, opiniões, sugestões excelentes e potenciais dos palestrantes para melhorar e enriquecer os conhecimentos, habilidades dos inspetores e auditores na melhoria da Boa Governação da Administração Pública Timorense.

Formação contínua da equipa GIA da CFP

Baseando nos resultados de serviço do pessoal do GIA/CFP acima demonstradas, a CFP continua com uma das suas prioridades o investimento na formação e capacitação dos funcionários, com objetivo de enriquecer os conhecimentos, melhorar a capacidade e competência, habilidade técnicas como auditores na resolução dos problemas e melhorar o desempenho profissionais nos serviços diários para alcançar os objetivos traçados no PAA 2019.

Durante o ano de 2019, os funcionários da GIA/CFP participaram na formação contínua sobre auditoria interna, investigação e também administração geral. O quadro seguinte demonstra o detalho das formações efetuadas, participadas dentro e fora do país e total de participantes por género:

Descrição	Género		Local	Data da realização	Carga horário	Fornecedores
	M	H				
<i>Audit tingkat dasar</i>	1	1		2 – 14 Setembro 2019	Oras 98	
<i>Audit Tingkat Dasar 2</i>	1		Jakarta, Indonesia	24 Junho – 5 Julho 2019	Oras 80	Yayasan Pendidikan Internal Auditor-YPIA
<i>Audit Tingkat Lanjutan 2</i>		2			Oras 80	
<i>Audit Tingkat Lanjutan</i>	1			2 – 14 Setembro 2019	Oras 98	
<i>Audit Tingkat Manajerial</i>		1		11-23 Novembro 2019	Oras 64	
<i>Jestaun Dokumental</i>	1	1	Dili, Timor-Leste	3 -10 junho 2019	Oras 40	INAP
<i>Estrategia Investigasaun ba Kazu Asediu Sexuál</i>	2	2	CFP, Dili, Timor-Leste	20-21 Março 2019	Oras 16	JUS & UN-Women
<i>Human Resource Management for Senior official</i>		1	Tokyo, Japan	29 Maio– 15 Junho 2019	Oras 112	JICA Tokyo International Center
<i>Investigasaun</i>	2	1	Salaun, Esperansa, Dili, Timor-Leste	3 – 9 Setembro 2019	Oras 40	Ministério Público e KFP
Total: 17	8	9				

Tabela 88: detalho das formações efetuadas, participadas dentro e fora do país e total de participantes por género

Na tabela acima demonstra o total de participantes foram 17 pessoas. O número superou dos totais funcionários que trabalham no GIA da CFP. Isto explica-se por um funcionário da GIA pode participar em mais de duas ou três formações durante o ano. Em relação a distribuição por género nas 9 formações realizadas, a taxa da participação do género feminino atingiu 47% em comparação ao do masculino com 53%. Com base nestes números também podemos dizer que os funcionários da GIA gozam dos seus direitos de participar na formação mínima de 40 horas durante o ano – Decreto-Lei no.38/2012. Iste contribuiu na implementação das prioridades e objetivos traçados no PE CFP 2015-2030 – *Melhoramento da capacidade na força de trabalho da FP através da capacitação profissional e formação académica, e seguindo de acordo com padrão de competência estipulado (funcionais e pessoais).*

Comunicação, Relações Públicas e Protocolo

Comunicação Social

A Unidade de Protocolo e Comunicação Social efetuou as suas atividades alinhadas com os programas e subprogramas, conforme definidos no Plano Ação Anual de 2019.

Tendo em conta os programas definidos, a Unidade atuou concretamente nas áreas que visavam assegurar o acompanhamento e divulgação de informação ligadas aos serviços da CFP. Criando espaço de modo a dar conhecer, informar as normas e novos procedimentos aos funcionários públicos e agentes e ao público em geral.

Neste contexto a Comissão tomou parte em programas de canais diferentes e com várias temáticas discutidas. Salaria ainda que o envolvimento da Comissão nestes programas foi mediante convite que as instituições apresentaram.

A tabela seguinte detalha os programas televisivos onde a Comissão esteve presente.

Canal	Programa	Assunto	Orador
TVTL	7 Minutos	“ Komemorasaun Loron Nasionál Funksaun Públika”	Presidente da CFP
	Sala Redasaun	“Uza Patrimóniu Estadu iha Instituisaun Estadu”	Comissário António
	Kafe Dader	“Política Promosaun”	Comissário José Telo Soates Cristovão
GMN	Grande Entrevista	“ Reforma iha Administrasaun Públika”	Presidente da CFP
		“ O povo e bem estar do país”	Comissária Mícato
		Adesaun Timor-Leste ba Asean	Comissário António
		“Prevene Funksionáriu Públiku atu labelle komete	

TV Ed	Timor Diskute	Leste	irregularidade iha Administrasaun Pública”	Comissária Maria Domingas Fernandes Alves
			“Importância do dialogo para consolidação da paz, economia, social do estado”	

Tabela 89: Programas televisivos realizados

No que respeita ao programa de rádio, foi feito uma série de programas no âmbito da divulgação de informação onde tiveram participação dos dirigentes da Comissão e do Secretariado da CFP. Houve programa que foi realizado no estúdio na rádio Comunidade de Manufahi aquando a Comissão se deslocou ao local para a realização do processo de recrutamento para a vaga do administrador neste município.

	Assunto	Orador
RTL	"Susesu, Dezafiu no Política Funsau Pública"	Presidente da CFP
	“Dokumentu ofisial espalla iha rede sosial, no medida saida mak Komisaun sei foti”	Comissário António Freitas
	Kazu rejistadu iha Komisaun Funsau Pública”	
	“Progresu Implementasaun Polítka Promosaun Jerál Pesoál iha Funsau Pública”	Comissário José Telo Soares Cristovão
Metro FM	“Profissionais Seniores iha Administrasaun Pública	Secretária Executiva
	“ Asédiu Seksual iha Funsau Pública”	Comissário António Freitas
	Distinsaun no Prémio iha Funsau Pública “Avaliasaun Dezempeñu”	Chefe Constantino Corado
Rádio Comunidade e Manufahi	“ Rejime Promosaun”	Comissário José Telo

Tabela 90: Programa da rádio feitos no ano 2019

No âmbito da Comemoração do Dia Nacional da Função Pública, a CFP também fez parte nas atividades, sendo uma delas Exposição e esta atividade decorreu durante quatro dias no CCD.

A CFP participou igualmente na Exposição durante dois dias, organizada pela SEFOPE. No âmbito de acompanhar as preocupações dos cidadãos relativamente aos serviços prestados pelos servidores públicos e o atendimento ao público nos diversos setores, a CFP efetuou monitorização através da media, tais como jornais, internet e outras fontes acessíveis na CFP. Os gráficos abaixo apresentam a monitorização feita aos órgãos de comunicação social

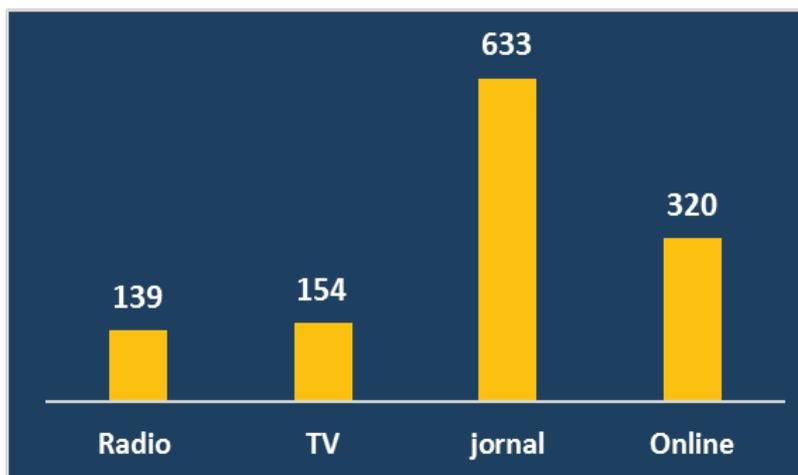


Gráfico 20: Monitorização de informação junto aos órgãos de comunicação social

O gráfico a seguir, apresenta a frequência de números de informações publicadas nos meios de comunicação. Como se pode observar, durante o ano de 2019, Timor-Post foi o meio de comunicação onde se publica mais informação sobre os serviços da Função Pública.

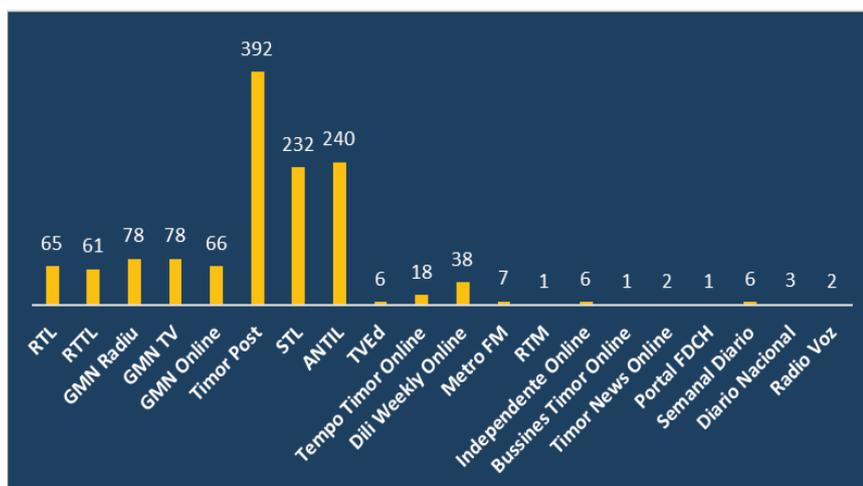


Gráfico 21: Frequência de informações publicadas nos meios de comunicação

A CFP apostou ainda na sua página oficial *facebook* e *website* como meios que permitem canalizar informação, sobretudo os serviços e ao mesmo tempo ouvir preocupações apresentadas pelos funcionários públicos, agentes da Administração Pública e o público em geral.

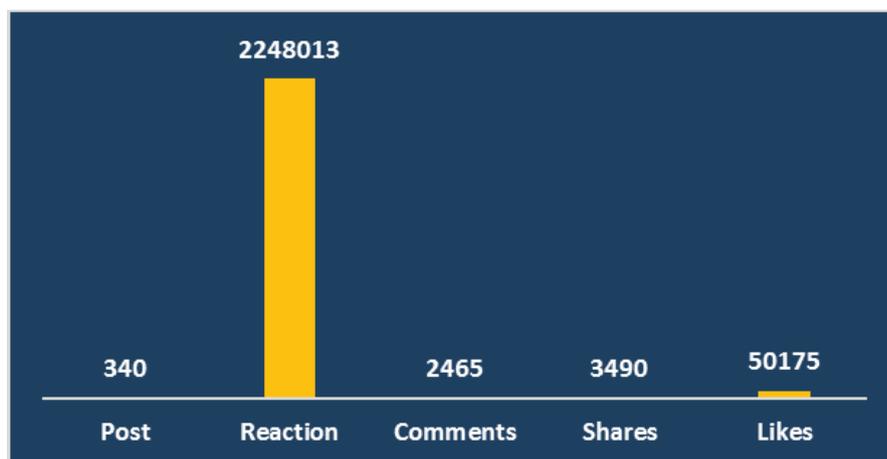


Gráfico 22: Informações publicadas na página oficial da facebook da CFP

No que respeita à área protocolar, no ano a que se refere este relatório, realizou-se o acompanhamento de todas as iniciativas da Comissão da Função Pública, desde a preparação até o momento da sua realização.

Gestão Orçamental

De acordo com o Plano de Ação Anual da CFP para o Ano de 2019 a CFP estabeleceu as seguintes atividades ligadas a Gestão financeira, Aprovisionamento, Logística e Património do Estado e respetivos indicadores de desempenho, metas anuais, incluindo os seus alinhamentos com os objetivos e as 5 visões estruturantes denominadas 5 R's. A CFP definiu ainda um programa para Desenho do Novo Edifício do Recrutamento Eletrónico. Tais atividades são distribuídas como se pode observar na seguinte tabela:

<i>Descrição</i>	<i>Indicadores de Desempenho (Incluindo Meta Anual)</i>	<i>15 OBJETIVOS PE CFP 2015-2030</i>	<i>5 R's</i>
Program 510: Boa Governação e Gestão Institucional [S]			
Subprogram 51002: Gestão Institucional			
Activity 5100202: Gestão Financeira, Administração e Logística	90% Orçamento gasto de modo eficaz e eficiente; 100% Sistema Gestão Documental implementada (75% funcionários da CFP utiliza com sucesso); Lista inventarização património do Estado atualizado no Gestão do património.	Objetivo 14 e 15	<i>Revisão e Revitalização</i>
Activity 5100211: Aprovisionamento e gestão de contratos	100% Processo feita de acordo com os ciclos de aprovisionamento e regras em vigor; funcionários bem apresentada no local de trabalho.		
Program 800: Edifício Public [S]			
Subprogram 80001: Public Building			
Activity 8000104: Construção do Edifício CFP	100% Desenho aprovado pela CFP e orçamento previsto aprovado pela MF	Objetivo 14 e 15	<i>Revisão e Revitalização</i>

Na tabela acima, podemos observar que para o ano 2019 foram definidas 3 atividades ligadas ao programa de Boa-Governação e Gestão Institucional e 1 atividade ao programa do Edifício Público. Estas atividades são consideradas importantes e determinantes em termos da responsabilização no âmbito da Boa Governação e Gestão Institucional da CFP.

A CFP, como as outras instituições do Estado, continua a responsabilizar o percurso financeiro a partir do processamento dos CPV's até ao pagamento, com a exceção ao

pagamento dos salários e vencimentos dos funcionários permanentes, Agentes da Administração e *Lateral Entry*. Esta função ainda é da responsabilidade do *Payroll* – Ministério das Finanças.

Gestão Financeira

A CFP para o ano de 2019, como acontece em todas as instituições do Estado, utiliza-se do Regime Duodecimal ou Dotação Orçamento Temporário (DOT) para sustentar as suas atividades urgentes e rotineiras, de acordo com a circular sobre execução duodecimal emitida no início do ano. Foi alocado DOT no total de **\$167,348.16** para o mês de janeiro. Este montante é apenas para sustentar a categoria de Salário e Vencimento (SV) no total de **\$72,659.00** e de Bens e Serviços: **\$94,689.16**. A diferença ao ano transato, o DOT do ano 2019 foi utilizado apenas até o final do mês de janeiro. Entretanto, de Fevereiro até o final do ano, foram feitas as despesas com Orçamento Geral do Estado (OGE) de 2019.

Na distribuição do pacote fiscal do ano 2019, a CFP teve alocação inicial no total **\$2,252,300.00** a qual foi distribuída para o **SV: \$897, 314.00** e **BS: \$1,354,986.00**. Não obteve a distribuição para o **Capital Menor (CM)**

Este montante teve mudanças após apresentações feitas pela CFP na Comissão da Revisão Orçamento Política (CROP) e mais tarde na Comissão A do Parlamento Nacional. Nestas apresentações e defesas feitas com justificações fortes, a CFP conseguiu obter apreciação positiva, ou seja, aprovação às propostas adicionais colocadas como se podem observar no quadro seguinte:

Categoria	Pacote Inicial	Proposta	Proposta aprovada na CROP	Adicionais aprovadas na Comissão A-PN	Total
SV	\$897, 314.00	\$187,200.00	\$1,084,512.00		\$1084,512.00
BS	\$1,354,986.00	\$25,000.00	\$1,379,986.00		\$1,379,986.00
KM	-	\$58,700.00	\$58,700.00	\$93,000.00	\$151,700.00
Total	\$2,252,300.00	\$270,900.00	\$2,523,198.00		\$2,616,198.00

- É de acrescentar que, as propostas apresentadas foram para cobrir as necessidades urgentes como pagamento Salários e Vencimentos dos 12 Seniores Profissionais que irão ser recrutados dentro do ano; pagamento da manutenção de Interligação do Sistema SIGAP-CFP com GRP do FMIS-MF, compra

dos UPS para computadores do recrutamento eletrônico e promoção, veículos operacionais, motorizadas, scanner e projetores.

Como se pode observar ainda na tabela acima, no **pacote inicial** a CFP não teve alocação orçamento para a categoria Capital Menor (CM), porém com as aprovações dos adicionais apresentados, entretanto na dotação corrigida esta categoria teve no total **\$151,700.00**.

O OGE de 2019 foi aprovado e promulgado no mês de fevereiro. Portanto, antes de iniciarmos a execução, ou seja, o pagamento para fornecimento dos bens e prestação de serviço na categoria dos Bens e Serviços, inicialmente temos que fazer o compromisso (*commit*) dos *CPV's* e inseri-los no sistema FMIS-MF, de acordo com o montante definido (*plafond*) dos itens que queremos fazer o processo de aprovisionamento (*tender*) no Plano Aprovisionamento do ano 2019 para depois prosseguimos com o processo de compra e pagamento.

Gestão Serviços de Aprovisionamento na CFP

Serviços de aprovisionamento realiza-se de acordo com os ciclos do aprovisionamento. Iniciando-se com a preparação do Plano de Aprovisionamento 2019, a sua aprovação, submissão e inserção no Sistema *Dalan ba Futuru* e no *GRP* do MF (*PA 2019 em anexo*).

No início do ano de 2019 exatamente para o mês de janeiro porque utilizámos ainda o orçamento do DOT então, a CFP não efetuou o processo de aprovisionamento (*Tender*) para o fornecimento dos bens e prestação de serviço. Porém, realizou apenas o processo de pagamento direto para a prestação de serviços e fornecimento dos bens de caracter urgente como se detalha na seguinte tabela:

No.	Descrição	Companhia	Montante
1	Pagamento fornecimento senhas telefone, modem e telefone fixo para o mês de janeiro	Timor Telecom	\$3,311.00
2	Pagamento dos salários dos assessores nacionais, internacionais, casuais e apoio técnico	Assessores e Apoio Técnico	\$23,112.00
3	Pagamento manutenção veículos	Diamond Lda.	\$2,700.00
4	Pagamento fornecimento combustíveis para veículos do SCFP	Aitula Fuel's	\$2,600.00
5	Pagamento fornecimento combustíveis para gerador	Aitula Fuel's	\$156.00

6	Pagamento fornecimento material do escritório	<i>Esmeralda, Unipessoal</i>	\$2,500.00
Total			\$34,379.00

Tabela 91: Prestação de serviços e fornecimento dos bens

Após a aprovação e promulgação do OGE 2019, a CFP publicou anúncio a pedido de cotações (*Request for quotation-RFQ*) para o fornecimento da prestação de serviço, materiais e equipamentos ao SCFP através do RTTL Ep. e Jornal STL.

A tabela seguinte demonstra a lista de cotações anunciadas:

No.	No. RFQ e descrição dos Bens e Serviço
1	RFQ: 0001 - Material de Escritório
2	RFQ: 0002 – Peças para veículos do Estado
3	RFQ: 0003 – Serviço de Limpeza
4	RFQ: 0004 - Combustíveis
5	RFQ: 0005 – Manutenção de veículos
6	RFQ: 0006 – Manutenção motorizadas
7	RFQ: 0007 – Manutenção de edifício
8	RFQ: 0008 – Manutenção de <i>Split Ac Central, Ac Stand</i>
9	RFQ: 0009 – Manutenção de equipamento informático
10	RFQ: 0010 - Serviços de Impressora e fotocópia
11	RFQ: 0011 – Aluguer máquina de fotocópia
12	RFQ: 0012 - Serviços <i>Catering</i>

Tabela 92: Cotações anunciadas

A CFP também procedeu ainda outra publicação de aviso a pedido de cotações (RFQ) para fornecimento dos bens e materiais como se detalha na seguinte tabela:

No.	No. RFQ e descrição dos Bens e Serviço
1	RFQ: 0013 – Fornecimento Uniformes SCFP
2	RFQ: 0014 – Fornecimento equipamento informático
3	RFQ: 0015 – Fornecimento veículos
4	RFQ: 0016 – Fornecimento filtro da água
5	RFQ: 0017 – Fornecimento outro equipamento misceleneous
6	RFQ: 0018 – Fornecimento motorizadas
7	RFQ: 0019 – Fornecimento Bilhete de avião (viagens ao estrangeiro)

Tabela 93: Pedido de cotações (RFQ) para fornecimento dos bens e materiais

Feita a última publicação de anúncio ao público sobre *Request for Proposal (RFP)* para fornecer o serviço de consultoria do desenho do edifício de Recrutamento Eletrónico (*Consultant Services for Design*). Este aviso foi feito no mês de agosto.

Dos avisos publicados demonstrados acima, nota-se que não foram publicadas no mesmo mês devido à análise das necessidades e de acordo também com o pedido para implementação das atividades no PAA da CFP.

Após avaliação feita pelo júri estabelecido, a CFP publicou o resultado sobre as companhias vencedoras e avançou com as assinaturas dos contratos de trabalho.

A tabela seguinte demonstra o número do contrato, área de prestação de serviço ou tipo de fornecimento, montante do orçamento alocado, montante assinado no contrato e a sua execução.

No. RFQ e Descrição	Orçamento Alocado	Companhia vencedoras	Montante no contrato	Execução	%	Saldo
RFQ: 0001 Fornecimento Material do Escritório	\$ 40,000.00	<i>Esmeralda, Unipessoal Lda</i>	\$ 37,500.00	\$ 37,500.00	100%	0.00
RFQ: 0003 Serviços de Limpeza	\$ 30,000.00	<i>Labilay Unipessoal</i>	\$ 28,555.47	\$28,553.98	100%	\$1,49.00
RFQ: 0004 Combustível para Veículos e Gerador	\$ 54,701.00	<i>Aitula Fuel's</i>	\$ 54,701.00	\$54,701.00	100%	0.00
RFQ: 0005 Manutenção dos veículos do Estado	\$ 44,790.00	<i>Oficina Diamond Unipessoal, Lda</i>	\$ 38,690.00	\$26,386.00	68%	\$12,304.00
RFQ: 0007 Manutenção do Edifício		<i>Solo Dobuno</i>	\$ 13,000.00	Feita o <i>amandament</i>		
Manutenção da Electricidades		<i>Solo Dobuno</i>	\$5,000.00			
RFQ: 0008 Manutenção dos Ac Split, Ac Central no Ac	\$ 50,000.00	<i>Lulyinha Trading</i>	\$ 15,000.00			
Pagamento retenção 10%		<i>Karya Timor</i>	\$15,611.61	\$15,611.61	100%	\$0.00

<i>(membrang ulang – water proof)</i>						
RFQ: 0009 Manutenção dos Equipamentos Informaticos	\$ 36,000.00	Visi Mitra	\$ 32,400.00	\$ 31,519.00	97%	\$881.00
RFQ: 0010 Serviços de Impressora Fotocópia	\$ 40,000.00	Sylvia Dili, Unipessoal Lda	\$ 40,000.00	\$ 40,000.00	100%	\$0.00
RFQ: 0011 Aluguer Maquina e Fotocópia	\$ 48,750.00	Sylvia Dili, Unipessoal Lda	\$ 48,750.00	\$25,685.38	53%	\$23,064.62
RFQ : 0013 Fornece Uniformes	\$ 22,920.00	Bermela Unipessoal	\$ 21,875.00	Feita o amandament		
RFQ: 0014 Fornesimento Equipamentos Informaticas	\$ 32,800.00	Visi Mitra	\$ 28,400.00			
RFQ : 0015 Fornesimento Veiculos	\$ 67,000.00	Walesmo Unipessoal, Lda	\$ 66,700.00	\$ 66,700.00	100%	\$3,000.00
RFQ : 0016 Fornesimento Filtro Be'e	\$ 20,000.00	Brandon & Joy Com.Net.Tec Inernational Lda.	\$ 18,000.00	\$ 18,000.00	100%	\$2,000.00
RFQ : 0017 Outro Equipamento Misceleneous	\$ 6,300.00	Arfak Technology	\$ 6,290.00	\$ 6,290.00	100%	\$100.00
RFQ: 0018 Fornese Motorizadas	\$ 25,600.00	Walesmo Unipessoal	\$ 22,400.00	\$ 22,400.00	100%	\$3,200.00
RFQ : 0019 Viagens Estrangeiros (Bilhete de avião / Ticket)	\$ 10,900.00	Cofit Agency Tour & Travel	\$ 7,900.00	Feita o amandament		

RFP: Desenhu Edifício Recrutamento Eletronico	\$ 40,000.00	<i>D'Oliveira Design Consultant</i>	\$ 35,500.00	\$ 35,500.00	100%	\$4,500.00
--	--------------	-------------------------------------	--------------	--------------	------	------------

Tabela 94: Resultado sobre as companhias vencedoras

Além deste contrato de pagamento houve ainda processo de **pagamento direto** para prestação de serviço como se pode acompanhar na seguinte tabela:

No. RFQ e Descrição	Orçamento Alocado	Instituição/Agência	Montante no contrato	Execução	%	Saldo
Pagamento da eletricidade		EDTL	\$72,000.00	\$48,048.20	67%	\$23,951.00
Crédito telefone oficial, fixo e modem para internet	\$129,686.00	Timor Telecom	\$46,211.00	\$36,931.80	80%	\$9,279.34
Manutenção do SIGAP	\$250,000.00	GUIDGEST	\$250,000.00	\$249,998.00	100%	\$2.00
Assistência Técnica no SCFP	\$289,344.00	Salários dos Assessores Nacionais, Internacional, Apoio Técnico e Casuais	\$277,956.00	\$275,756.42	99%	\$2,199.58

Tabela 95: Pagamento direto para prestação de serviço

Dos contratos estabelecidos anota-se que, a execução/o pagamento para prestação de serviço em alguns itens, por exemplo, aluguer de máquina de fotocópia alcançámos apenas 53% do orçamento no contrato, os 47% que restam, a CFP aproveitou, no entanto, no segundo semestre para efetuar a transferência para cobrir outras necessidades.

A CFP durante o processo de aprovisionamento conseguiu também negociar em termos de convencer as companhias concorrentes para reduzir o preço abaixo do *plafond* previsto no PA de 2019.

Das negociações/redução dos preços conseguidos, a CFP efetuou exercícios internos destas verbas e fazer o processo de transferência entre categoria, *item*, *line item* da mesma categoria para o fim como se referiu anteriormente.

Transferências feitas no ano 2019

Como foi explicado acima, com o exercício interno que a CFP efetua durante o ano, fez as seguintes transferências:

Categoria	Item	Total Transferida
Salário e Vencimento (SV)	600 Salário para 610 horas extra dentro da categoria (não se pode transferir para outras categorias)	\$12,647.00
Bens e Serviço (BS)	Dentro do <i>item e line item</i>	\$68,805.00
Capital Menor (CM)	Dentro do <i>item e line item</i>	\$7,100.00
BS para CM	Entre categoria	\$16,330.00

Tabela 96: Transferências feitas no ano 2019

De acordo como circular da execução do orçamento, a transferência feita não pode exceder ao 20% do orçamento alocado. Estes processos todos fizeram parte do processo da execução do orçamento. As razões porque a CFP efetuou a transferência das verbas foram seguintes:

1. Para atender a necessidade urgente no processo da promoção dos funcionários do Regime Geral das Carreiras;
2. Surgiu atividades imprevistas a meio do ano como atender convites das instituições do Estado e NGO's para se integrar no programa de disseminação e deslocamentos aos municípios;
3. Convites para participar nas formações e Seminários no estrangeiro;
4. Mudança de pessoal e equipamentos de edifício (Da Casa Europa para edifício central da CFP)

Análise da execução orçamental

É de informar aqui que o relatório do gasto aqui conta com a execução do 13º terceiro mês. (fonte dados execução de *free balance* do FMIS-MF do “portal transparência” do MF e “Dalan ba Futuro” UPMA-GPM).

O quadro seguinte demonstra a execução geral nas três categorias do Orçamento alocado para a CFP em 2019.

Descrição	Orçamento alocado	Compromisso +Obrigações	Real	Saldo	Execução %
Salário ^e vencimento	\$1,084,512.00	\$0.00	\$911,438.89	\$173,073.11	84.0%
Bens e serviço	\$1,363,656.00	\$18,187.58	\$1,216,098.40	\$129,370.02	90.3%
Capital menor	\$168,030.00	\$3,415.00	\$155,515.00	\$9,100.00	94.6%
Total	\$2,616,198.00	\$21,602.58	\$2,283,052.29	\$311,543.13	88%

Tabela 97: Execução geral nas três categorias do Orçamento alocado para a CFP em 2019.

Gastos para a categoria orçamental Salários e Vencimentos

Orçamento da categoria do Salário e Vencimento é para sustentar o pagamento dos salários e vencimentos dos funcionários permanentes e agentes da Administração que são contratados para prestar o serviço com o tempo indeterminado (dependendo da natureza do trabalho). O *Payroll* do MF continua a ser responsável a efetuar o pagamento aos salários e vencimentos mensais diretamente para a conta dos funcionários e agentes (pagamento direta).

Como foi mencionado anteriormente que a alocação do orçamento desta categoria foi no total \$ 1,084,512.00. Esta montante é para o pagamento dos salários dos 165 funcionários permanentes (M:80 e H:85), 45 agentes administração (M:27 e H:18), subsidio dos Cargos de Direção e Chefia no SCFP 31 (M:14 e H:17) e salários e vencimentos dos 2 agentes *Lateral Entry* (Cargos de Direção – M:1 e H:1), 5 Comissários da CFP e das vagas para o recrutamento dos 12 Seniores Profissionais, (anexo *Staffing Profile CFP 2019*).

A tabela seguinte demonstra alocação, execução e percentagem desta categoria:

Descrição	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Execução	Saldo	%
600 Salários	\$ 1,070,592.00	\$ 1,057,945.00	\$894,928.04	\$163,016.96	85%
610 Horas Extraordinárias	\$ 13,920.00	\$ 26,567.00	\$16,510.85	\$10,056.15	62%
Total	\$1,084,512.00	\$ 1,084,512.00	\$911,438.89	\$173,073.11	84%

Tabela 98: Execução e percentagem na categoria de SV

- É de explicar que, nesta categoria foi feita o processo de transferência dentro do *line item* (do Salários para Horas Extraordinária) no total de **\$12,647.00** o que perfaz no item horas extraordinário ficou com o total **\$26,567.00** para o pagamento aos funcionários do SCFP que fizeram os serviço de horas extra a fim de implementar as atividades como interligação (verificação e atualização dos dados no Sistema SIGAP), registrar os dados (formação, avaliação de desempenho e entre outras) no SIGAP para a promoção, elaboração do relatório, atas das reuniões, e entre outras atividades traçadas no PAA 2019.

Anota-se que na execução do *line item* 610, a CFP conseguiu atingir apenas 62% devido a transferência feita quase no final do ano de 2019. Porém de acordo com a instrução ou circular do *payroll*-MF que as instituições do Estado podem apenas processar o pagamento das horas extraordinária o mais tardar até o dia 6 de dezembro. Portanto, a CFP não conseguiu realizar a execução das verbas transferidas e entretanto, o restante de 38% da verba deste *line item* foi devolvido para o cofre do Estado.

Observa-se também que no *line item* 600 a CFP não conseguiu alcançar 100% porque contém ainda a verba para os Seniores Profissionais (vagas 12) que ainda estão em processo de recrutamento.

Gastos na Categoria Orçamental do Bens e Serviço

Na categoria de Bens e Serviços, na dotação original a CFP teve alocação de **\$ 1,345,986.00** , após aprovação ao pedido adicional no total de **\$25,000.00 com a justificação para cobrir o pagamento da manutenção do Sistema Interligação entre o SIGAP da CFP com GRP-FMIS do MF** apresentada na Comissão Revisão Orçamento Político (CROP), entretanto o orçamento subiu para **\$1, 379, 986.00**. Se compararmos com o do ano de 2018 a CFP em 2019 teve aumento de **18% (\$243,718.00)**.

Durante o ano, a CFP efetua a execução do orçamento desta categoria a fim de apoiar na implementação das atividades planeadas no PAA 2019. Feita ainda alguns exercícios internos a fim de cobrir algumas atividades imprevistas que surgiram no meio do ano da implementação das atividades (como por exemplo atender o convite para participar na formação e seminários em Singapura, a implementação do processo de promoção, com deslocação da equipa do SCFP para Municípios e entre outras). Entretanto, foi feita a transferência de \$16,330.00 para o CM e que perfaz no BS um total de **\$1, 363, 656.00**.

A verba deste categoria é para pagar a manutenção do edifício, Sistema SIGAP, reparação dos bens e móveis, aluguer de máquinas de fotocópias e impressoras (Cartão ID Card), salários das assistências técnicas, desenho do edifício e entre outras prestações de serviços.

Tanto os processos aprovisionamento explicado anteriormente e também as atividades feitas a partir do pagamento de adiantamento que a CFP conseguiu, a execução foi conforme demonstrada no quadro abaixo:

Item	Dotação inicial	Dotação corrigida	Comp.+Obri g.	Real	Saldo	%
620 viagens locais	\$66,000.00	\$85,000.00	\$,00	\$71,368.00	\$13,632.00	84%
625 viagens estrangeiro	\$27,361.00	\$27,361.00	\$,00	\$24,973.60	\$2,387.40	91%
630 formação profissional e seminários	\$81,750.00	\$81,750.00	\$,00	\$61,216.20	\$20,533.80	75%
640 despesas de instalações	\$129,686.00	\$97,786.00	\$1,021.30	\$84,979.86	\$1,784.84	87%
650 combustível para veículos	\$48,423.00	\$48,423.00	\$,00	\$48,423.00	\$,00	100%
651 manutenção veículos	\$44,790.00	\$30,790.00	\$1,849.50	\$28,291.50	\$649.00	92%
660 material e fornecimento do escritório	\$40,000.00	\$40,000.00	\$,00	\$40,000.00	\$,00	100%
670 material operacional e supply	\$27,920.00	\$50,380.00	\$,00	\$47,626.00	\$2,754.00	95%
680 combustível para gerador	\$6,278.00	\$6,278.00	\$,00	\$6,278.00	\$,00	100%
690 manutenção de equipamento e edificio	\$50,000.00	\$69,440.00	\$2,201.55	\$62,144.56	\$5,093.89	89%
700 despesas operacionais	\$397,434.00	\$366,104.00	\$1,000.00	\$313,945.98	\$17,087.58	86%
705 assistência	\$329,344.00	\$329,344.00	\$1,000.00	\$311,256.42	\$7,087.58	97%

técnica						
760 ¹ serviço de tradução	\$5,000,00				\$0.00	0%
710 Outros serviços diversos	\$126,000,00	\$126,000,00	\$1,644,76	\$113,595.28	\$18,154,16	92%
Total	\$1,379,986.00	\$1,363,656.00	\$18,187.58	\$1,241,713.74	\$103,754.68	91%

Tabela 99: Pagamento de adiantamento



Gráfico 23: Execução de Bens e Serviços

Da tabela e gráfico acima, observa-se que a primeira é o montante do orçamento alocado inicialmente (antes de fazer transferência), a segunda coluna demonstra o orçamento corrigido (devido ao processo *virement* – transferência interna dentro desta categoria e também para outra categoria).

Anota-se que a verba no total foi reduzida em 13% (\$16,330.00) com a justificativa apresentada anteriormente. Observa-se ainda que a percentagem do gasto em cada item foram superior ao 80% apenas no item 630 (**formação profissional e seminários**) que alcançou 75% devido a CFP concentrou também na execução do orçamento alocado pelo FDCH para formação. E outra razão foi a realização do Seminário Nacional da Função Pública, onde o gasto foi menor do que a previsão, então a CFP conseguiu poupar ainda alguma verba e esta voltará para o Cofre do Estado.

¹ a verba no item 760 foi transferida para outros itens a fim de cobrir as necessidades urgentes

A CFP conseguiu alcançar execução para esta categoria no total de **91%**, sendo que o restante 9% foi devolvido ao cofre do Estado.

Para o melhor acompanhamento da execução do orçamento ligado a implementação das atividades do Plano Ação Anual 2019, podem observar no anexo a tabela da execução de acordo com o *free balance* do FMIS-MF e Sistema *Dalan ba Futuru* da UPMA-GPM 2019

Gastos na Categoria Orçamental do Capital Menor

Como se pode acompanhar as explicações anteriores, a categoria do Capital Menor inicialmente não teve alocação porém, com aprovação da proposta apresentada no CROP e mais tarde na Comissão A do PN, conseguiu-se um montante de **\$151,700.00**. Esta verba é destinada para a compra de 2 veículos (apoiar nas atividades do levantamento/pesquisa, programa de disseminação aos municípios, Postos Administrativos, e serviços de investigação disciplinar), compra de 16 motorizadas aos Chefes dos Departamentos e Seções, requisitar o filtro da água aos funcionários do SCFP, e outros equipamentos informáticos como *scanners*, *projektor*, *printers*, entre outros.

A tabela seguinte demonstra a alocação do orçamento, a execução desta categoria com a percentagem alcançada.

Categoria	Item	Dotação inicial	Dotação corrigida	Obrigações	Execução	Saldo	%
Capital Menor	810	\$ 94,200.00	\$94,200.00	\$0.00	\$89,100.00	\$5,100.00	95%
	820	\$ 32,800.00	\$49,130.00	\$3,405.00	\$43,725.00	\$2,000.00	89%
	850	\$ 4,700.00	\$4,700.00	\$10.00	\$4,690.00	\$0.00	100%
	890	\$20,000.00	\$20,000.00	\$0.00	\$18,000.00	\$2,000.00	90%
Total		\$151,700.00	\$ 168,030.00	\$3,415.00	\$ 155,515.00	\$ 9,100.00	88%

Tabela 100: Gastos para a rubrica orçamental CM

A partir do quadro acima, observa-se que a CFP conseguiu executar 88% das verbas alocadas para esta categoria. O plano e as necessidades da compra dos materiais e equipamentos do ano de 2019 foram requisitadas, no entanto, o restante de 12% da verba foi devolvido para o cofre do Estado.

Para uma melhor observação dos gastos e as percentagens alcançadas em 2019, apresentamos de seguida o detalhe em gráfico da execução das três categorias e execução no global em 2019:

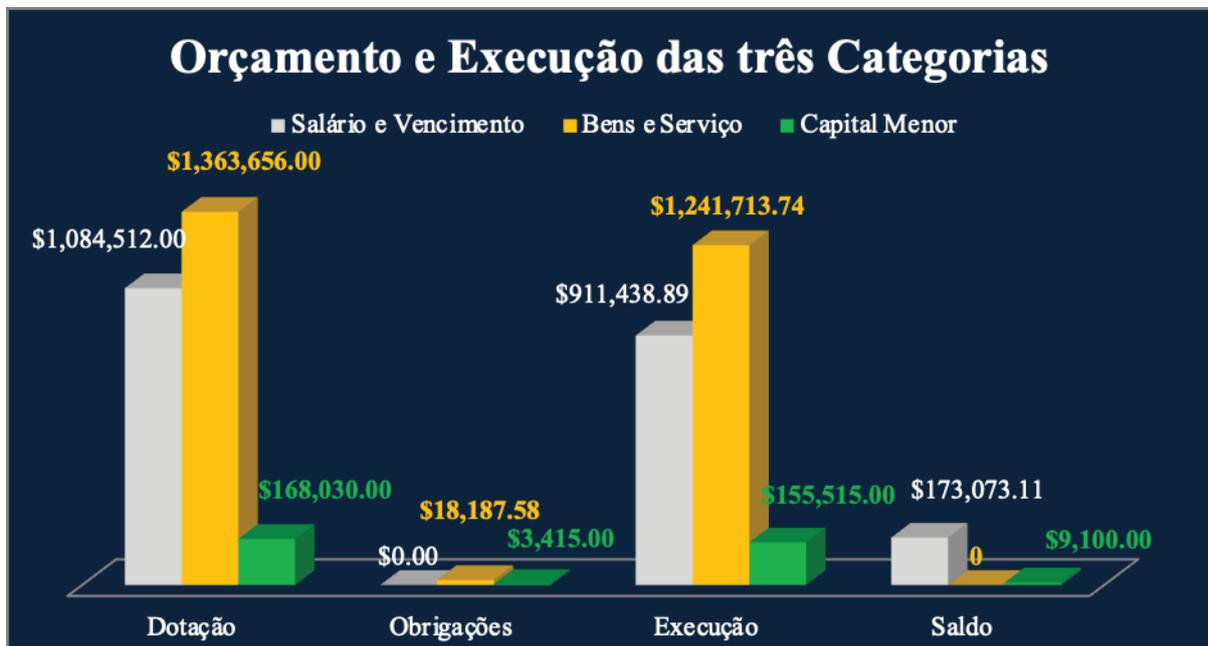


Gráfico 24: Orçamento e execução das três categorias



Gráfico 25: Execução global em 2019

Serviços de Logística

No que liga ao serviço de logística e património do SCFP, a CFP em 2019 continuava 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 recomendada a reparação na oficina da companhia vencedora.

Enquanto as motorizadas, não passaram pela oficina do Estado mas foram diretamente para a reparação na Year Motor (companhia contratada em 2019).

O orçamento alocado para a manutenção dos veículos e motorizadas foi no total de \$ 30,790.00 distribuídos para reparação e manutenção grave nas companhias vencedoras e aquisição de peças que foram colocadas no armazém preparado pela DNPE-MF. A tabela seguinte demonstra a requisição das peças durante o ano:

Descrição das rodas e outras materiais necessitados				
1	Roda bridgestone 265/65/R17	8 Pcs	\$ 195.00	\$ 1.560.00
2	Roda bridgestone 225/70/R17	6 Pcs	\$ 198.00	\$ 1,188.00
3	Roda bridgestone 265/70/R16	8 Pcs	\$ 195.00	\$ 1.560.00
4	Left hand battery 95D31L, 12V-80AH	5 Pcs	\$ 170.00	\$ 850.00
5	Seal paking 1282B ba Toyota	2 Pcs	\$ 35.00	\$ 70.00
6	Tali pancing	1 Pcs	\$ 350.00	\$ 350.00
7	Battery terminal (-,+) AK417	1 Pcs	\$ 15.00	\$ 15.00
Sub total				\$ 5,593.00
Spare Parts para o veículo de marca Mitsubitshi Pajero Sport				
1	Bearing Assy FRT	4 each	\$ 130.00	\$ 520.00
2	Bearing Assy RR	3 each	\$ 145.00	\$ 435.00
3	Shock Absorber FRT	3 each	\$ 125.00	\$ 375.00
4	Seal Cranshaft RR	2 each	\$ 35.00	\$ 70.00
5	Pully Alternator	2 each	\$ 450.00	\$ 900.00
6	Cable spiral	2 set	\$ 120.00	\$ 240.00
7	Seal axle hub Frt. (iner outer)	4 each	\$ 15.00	\$ 60.00
8	Brake pad front	3 set	\$ 120.00	\$ 360.00
9	Spider kit RR. Propeller shaft	3 each	\$ 120.00	\$ 360.00
10	Seal Diff. Oil (for infut shaft)	3 Each	\$ 35.00	\$ 105.00
Sub total				\$ 3.425.00

Spare Parts para o veículo de marca Mitsubishi Triton				
1	Bearing Assy FRT	2 each	\$ 110.00	\$ 220.00
2	Shock Absorber FRT	2 each	\$ 90.00	\$ 180.00
3	Tie rod end	2 each	\$ 4.25	\$ 8.50
4	Bulb Reverse light 12V-21w ain rua	12 each	\$ 1.00	\$ 12.00
5	Drive shaft	1 each	\$ 350.00	\$ 350.00
6	End sub assy steering R.	2 set	\$ 48.50	\$ 97.00
7	Bush stabilizer	4 each	\$ 25.00	\$ 100.00
Sub total				\$ 967.50
Total				\$ 9,985.50

Tabela 101: Requisição das peças durante o ano

A CFP continua com o mecanismo de controlo de forma eficaz na utilização dos telefones e modem do Estado, de forma a utilizar uma ficha de controlo e o relatório mensal enviado pela Timor-Telecom à CFP (ou seja pedido de carregamento com base nos gastos).

O gráfico seguinte ilustra o pagamento feito mensalmente a gasto de “pulsa” para telefone oficiais e modem.

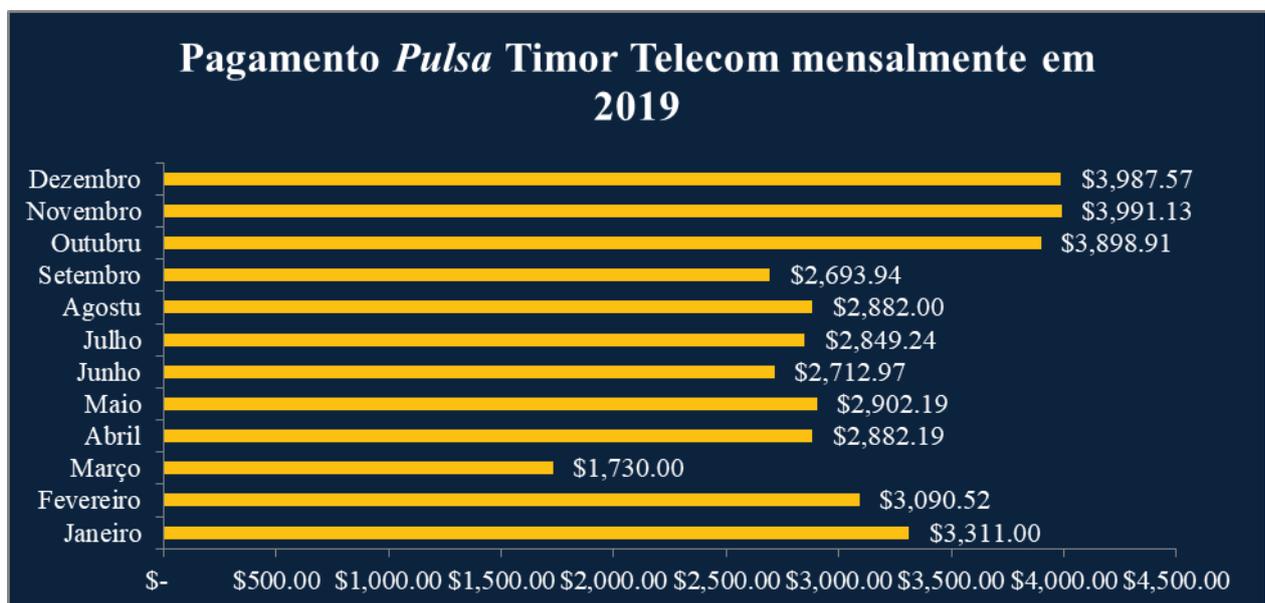


Gráfico 26: pagamento feito mensalmente a gasto de “pulsa” para telefone oficiais e modem.

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 a controlar eficazmente e evitar acumulação de valores em dívida. É de informar que este mecanismo vai beneficiar a CFP de forma a salvar verbas que foram utilizadas para o pagamento dos gastos da eletricidade do edifício.

O gráfico seguinte demonstra o pagamento da eletricidade de duas instalações da CFP

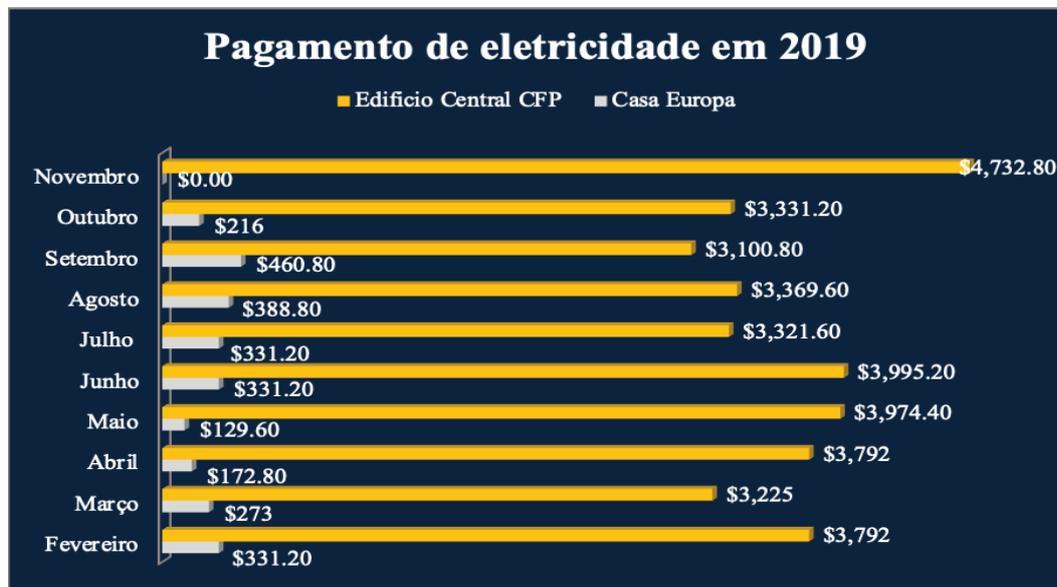


Gráfico 27: pagamento da eletricidade de duas instalações da CFP

Relativamente ao uso de combustíveis, a CFP continua com o sistema criado desde o ano de 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, deslocação aos municípios no âmbito do processo de promoção (entregar e fixar as listas candidatos de promoção), presenciar nas cerimónias/eventos comemorações nacionais nos municípios, conseguiu assim uma poupança que serviu para apoiar a atividade da CFP até ao primeiro mês do ano 2020.

O gráfico seguinte ilustra o gasto de combustíveis mensalmente no SCFP durante o ano de 2019.



Gráfico 28: gasto de combustíveis mensalmente no SCFP

Anota-se no gráfico acima que o gasto de combustíveis foi mais alto no mês de novembro devido a deslocação aos municípios para o programa de Disseminação (cobriu até aos Postos Administrativos) e também para investigação do processo disciplinar.

Relativamente aos bens patrimoniais da CFP e à semelhança dos anos anteriores, no final do ano, foi efetuada a atualização dos bens e móveis requisitados e existentes na Comissão da Função Pública (cf. Anexo).

Porém ainda continua a enfrentar a mesma dificuldade semelhante ao ano anterior (2018), relativamente a atualização dos dados de património do SCFP no sistema de “*asset management*” (continua a não funcionar). Entretanto, a CFP para ter um documento apropriado e registado como documento da instituição, continua a produzir *inventarização* manualmente.



Em 2019, a CFP conseguiu produzir o segundo 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, chefes do departamento e seções conforme a estrutura da CFP.

Comparação da execução orçamental de cinco anos consecutivos (2015, 2016, 2017, 2018 e 2019)

Cat.	Ano e Orçamento					Execução				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SV	\$684,000.00	\$704,000.00	\$ 891,000.00	\$871 908,00	\$1,084,512.00	\$648,889.68	\$693,884.77	\$846,522.79	\$839 956,59	\$911,438.89
BS	\$1.827,958.00	\$1,443,000.00	\$1,528,600.00	\$1 100 990,00	\$1,363,656.00	\$1,361,933.85	\$1,408,847.05	\$1,401,310.26	\$1,092,719.30	\$1,241,713.74
CM	\$258,000.00	\$55,000.00	\$47,400.00	\$35, 280,00	\$168,030.00	\$245,000.00	\$54,895.00	\$45,900.00	\$34, 925.00	\$155,515.00
Total	\$2,769,958.00	\$2,202,000.00	\$2,467,000.00	\$ 2, 008, 178,00	\$2,616,198.00	\$2,255,823.53	\$2,157,626.82	\$2,293,733.05	\$1,967,600,89	\$2,308,667.63

Tabela 102: Comparação da execução orçamental de cinco anos consecutivos (2015, 2016, 2017, 2018 e 2019)

Gráfico seguinte demonstra a comparação do percentagem da execução na três categorias dos cinco anos



Tabela 103: comparação do percentagem da execução na três categorias dos cinco anos

Do gráfico da comparação acima, anota-se que a execução do ano de 2019 foi abaixo ao comparar com o ano de 2018. A diferença foi mais de 6 a 7% nas três categorias. Percentualmente a variação, em comparação ao ano anterior, desceu 12% em SV, BS 8% e CM 6%.

No quadro seguinte apresentamos a alocação do orçamento, a sua execução e percentagem desde o ano 2009 até 2019 (Historial do orçamento da CFP I e II Mandato)

Ano	Tdl orçamento	Historial orçamento da CFP 2009 - 2019					Transfêrência	execução	% execução
		SV	BS	CM	CD	CM			
2009	\$ 946,038.00	\$ 230,463.00	\$ 412,766.00	\$ 302,809.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 796,018.09	84%	
2010	\$ 1,536,288.00	\$ 303,312.00	\$ 488,976.00	\$ 141,000.00	\$ 603,000.00	\$ 0.00	\$ 1,103,864.50	72%	
2011	\$ 1,506,000.00	\$ 305,000.00	\$ 1,051,000.00	\$ 150,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1,500,779.95	99.90%	
2012	\$ 3,222,828.00	\$ 886,708.00	\$ 1,661,120.00	\$ 570,000.00	\$ 105,000.00	\$ 0.00	\$ 2,780,157.51	86%	
2013	\$ 4,129,000.00	\$ 846,000.00	\$ 3,125,000.00	\$ 158,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 3,544,983.19	91%	
2014	\$ 3,358,600.00	\$ 684,000.00	\$ 2,509,600.00	\$ 165,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 3,141,202.08	95%	
2015	\$ 2,769,958.00	\$ 684,000.00	\$ 1,827,958.00	\$ 258,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 2,255,823.53	81%	
2016	\$ 2,202,000.00	\$ 704,000.00	\$ 1,443,000.00	\$ 55,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 2,168,018.72	98%	
2017	\$ 2,467,000.00	\$ 891,000.00	\$ 1,528,600.00	\$ 47,400.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 2,292,901.50	93%	
2018	\$ 2,008,178.00	\$ 871,908.00	\$ 1,100,990.00	\$ 35,280.00	\$ 105,000.00	\$ 0.00	\$ 1,950,112.69	97%	
2019	\$ 2,616,198.00	\$ 1,084,512.00	\$ 1,363,656.00	\$ 168,030.00	\$ -	\$ 0.00	\$ 2,308,198.00	88%	
Tdl. Geral	\$ 26,762,088.00	\$ 7,490,903.00	\$ 16,512,666.00	\$ 2,050,519.00	\$ 813,000.00	\$ 0.00	\$ 23,842,059.76	89%	

Tabela 104: Historial Orçamento da CFP 2009 - 2019

Receitas da CFP do ano 2019

A CFP em 2019, conseguiu recolher a receita no total de \$2,262.00. Essas receitas foram cobradas a partir das vendas de documentos nos processos de aprovisionamento e juros no Banco. A tabela seguinte demonstra o total de cada taxa/impostos durante o ano:

Descrição	Total	Observação
<i>Bid Document Receipts</i>	\$ 350.00	Taxas da venda de documentos do concursos feita durante o processo de aprovisionamento no SFCFP.
<i>Interest Receipts</i>	\$ 1,912.00	Este montante foi os juros do orçamento da CFP no Banco BCTL durante o ano de 2019
<i>Individual Income Tax</i>	\$14,789.07	Este total foi deduzido nos salários dos empregados (assessores nacionais e internacionais) da CFP
<i>Withholding Tax (Imposto retido na fonte)</i>	\$1,713.34	Este total foi o rendimento do imposto cobrado a partir do pagamento das atividades ou serviços prestados pelas companhias
Total	\$18,764.41	

Tabela 105: Receitas da CFP do ano 2019

Conforme a demonstração na tabela acima, a CFP no ano de 2019, recolheu no total \$18,764.41, e estas foram transferidas no final do ano para o *CFET Account*. O gráfico abaixo demonstra a comparação das receitas recolhidas nos dois últimos anos.



Gráfico 29: Receitas recolhidas durante o ano de 2019

Construção do Edifício de Recrutamento Eletrônico

A CFP no início do ano de 2019, continua a ocupar duas instalações nomeadamente Edifício da Ex-Casa Europa e Edifício Central em Caicoli, Díli. Como o Edifício da Casa Europa foi autorizado para a CFP utilizar apenas provisoriamente e com base nas dificuldades identificadas no âmbito de atendimento para o processo de recrutamento e especialmente promoção. Assim a CFP, em 2018, decidiu colocar no Plano de 2019 a construção de um novo edifício dedicado ao processo de recrutamento.

Em 2019, a CFP alocou no seu PAA um total de \$40,000.00 para desenho do edifício de recrutamento. O processo foi iniciado com anúncio a pedido de cotações (*Request for quotation-RFQ*) para o fornecimento da prestação de serviço, materiais e equipamentos ao SCFP através do RTTL Ep. e Jornal STL.

Foram realizados vários encontros entre a CFP e os técnicos da ADN, CNA e OP a fim de definir e elaborar o Termo de Referência para o serviço.

Depois de ter feito o processo de avaliações (no processo de aprovisionamento), a CFP conseguiu apurar a companhia D'Oliveira como vencedor para desenhar o referido edifício. A CFP estabeleceu um contrato de 3 meses com a Companhia D'Oliveira, com o montante de **\$35,000.00**. A medida que a companhia executou as suas funções, a CFP por seu lado convocou várias reuniões com os técnicos das instituições mencionadas anteriormente a fim de acertar os trabalhos, seguindo os TOR's definidos.

O desenho foi finalmente aprovado, com algumas sugestões de melhorias por parte da CFP, ADN, OP e também por parte da própria Companhia D'Oliveira. O desenho aguarda a aprovação de dotação orçamental para a construção do edifício.

Em relação ao Edifício Central da CFP, em 2019, a CFP efetuou o pagamento de 10% da Retenção para a construção do edifício e 10% para o Membrang Ulang (water Proofing) do telhado do edifício da CFP.

PARTE III

Análise Global da Administração Pública de Timor-Leste

O desenvolvimento de uma Nação depende da contribuição dos seus Recursos Humanos, ou seja, da força trabalho nas Instituições onde se desempenham as suas funções. A era de globalização que também afeta Timor-Leste, exige qualidade nos serviços prestados com profissionalismo, de forma atempada, célere, eficaz e eficiente.

Desde a Restauração da Independência até o final do ano de 2019, com o avanço da Reforma da Administração Pública, vemos que a Função Pública está a desenvolver-se e evoluiu imenso em termos do progresso da Gestão na Administração Pública em si e ao mesmo tempo quanto ao número da sua força de trabalho.

Nesta parte do Relatório vamos abarcar apenas sobre a evolução dos números da força de trabalho na Administração Pública até ao final do de 2019. Vamos demonstrar aqui a força de trabalho de acordo com o Relações Jurídico do Emprego e a sua distribuição por género a nível nacional, municipal, habilitação literária, faixa etária, entre outros fatores.

Total força de trabalho e distribuição por género

A CFP efetua o backup dos dados mensal e também anualmente. Até ao dia 30 de dezembro de 2019, de acordo com os dados atualizados no SIGAP, a Administração Pública Timorense tem no total **33.031** (M:11.274 e H:21.757) trabalhadores na sua força de trabalho.

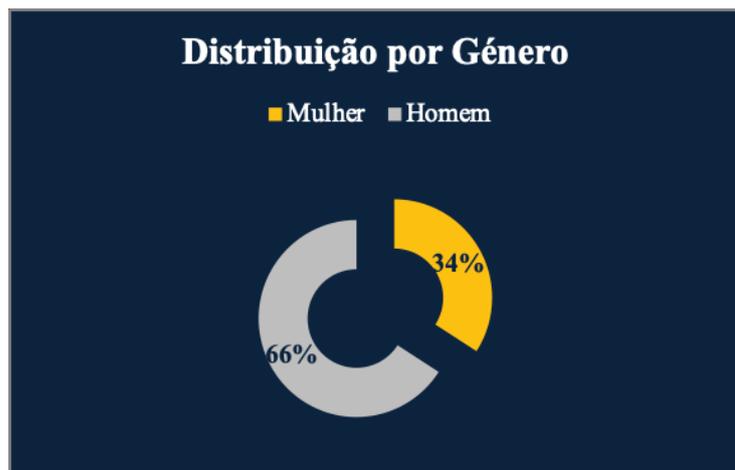


Diagrama 14: Distribuição da força de trabalho segundo género

A percentagem no diagrama acima demonstra a distribuição da força de trabalho de acordo com o género. Portanto, a partir dos dados demonstrados, nota-se que houve uma diferença de 16% em termos da força de trabalho entre o género masculino e o feminino.

De acordo com a distribuição nas Relações Jurídicas de Emprego, o total 33.031 funcionários foram distribuídos como seguinte:

Descrição	Mulher	%	Homem	%	Total
Funcionários Permanentes	9.020	32%	19.356	68%	28.366
Não Permanente	2.254	48%	2.401	52%	4.655
Total	11.274	34%	21.757	66%	33.031

Tabela 106: distribuição nas Relações Jurídicas de Emprego

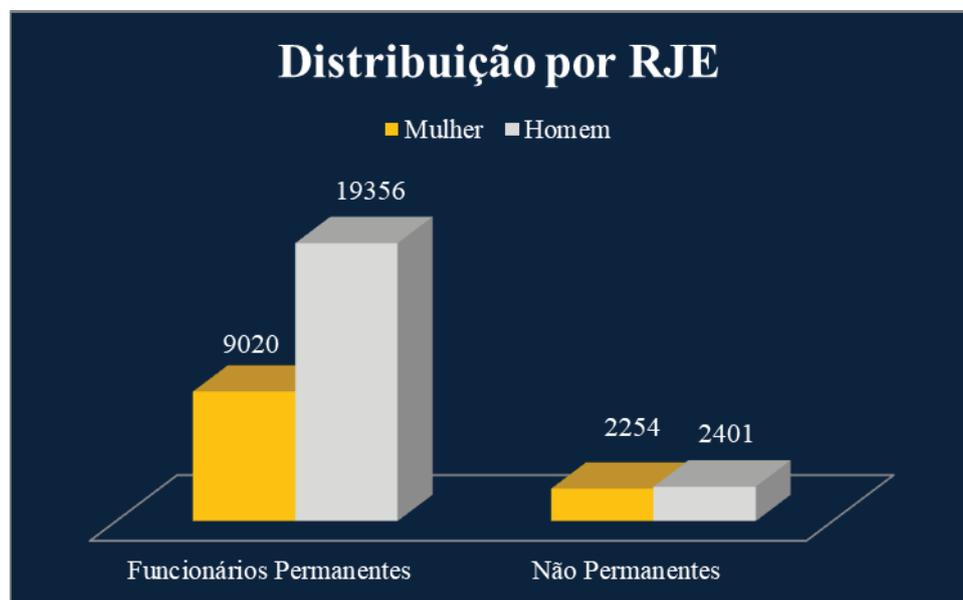


Diagrama 15: Distribuição de Relação Jurídica de Emprego segundo o género

A tabela anterior reparte os trabalhadores de acordo com a RJE, entre permanentes, ou funcionários públicos e não-permanentes, aqui limitados aos agentes da administração pública contratados por tempo determinado e pagos com recursos da categoria de despesas de Salários e Vencimentos.

Do total de 33.031, integram o Regime Geral da Função Pública um total de 16.074 (M:5.064 e H:11.010), enquanto que integram os Regimes Especiais um total de 15.099² (M:5.778 e H:9.321). O quadro seguinte detalha o número de funcionários de acordo com o Regime e a sua distribuição por género.

² Este total não incluem ainda com os que assumem os cargos de Direção e Chefia na Função Pública

Descrição	Mulher	%	Homem	%	Total
Cargos de Direcção e Chefia	432	23%	1,426	77%	1,858
Especialista Anti-Corrupção	12	21%	44	79%	56
Polícia Científica e de Investigação	25	24%	80	76%	105
Regime da Inspeção Geral do Trabalho	7	32%	15	68%	22
Regime dos Auditores	9	29%	22	71%	31
Regime dos Docentes da UNTL	89	22%	317	78%	406
Regime dos Oficiais de Justiça	103	24%	323	76%	426
Regime dos Professores	3,507	34%	6,797	66%	10,304
Regime dos Profissionais da Saúde	1,968	54%	1,646	46%	3,614
Regime Geral das Carreiras	5,064	32%	11,010	68%	16,074
Regime Parlamentar	58	43%	77	57%	135
Total	11,274	34%	21,757	66%	33,031

Tabela 107: Distribuição no. dos funcionários e agentes da Administração, de acordo com o género e a carreira

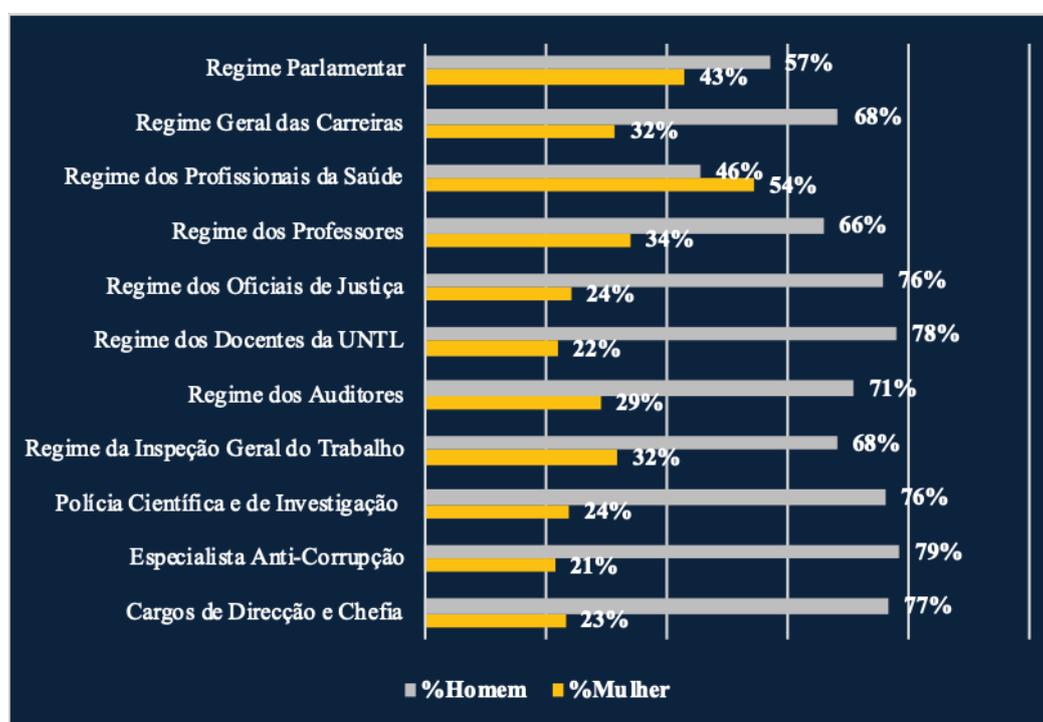


Gráfico 30: Distribuição percentual dos funcionários e agentes da Administração, de acordo com o género e a carreira

A partir do gráfico acima, nota-se que em termos percentuais por género, a maioria é do género masculino. Apenas no Regime dos Profissionais de Saúde é que o género feminino ocupa a percentagem maior com 54% .

É de relatar aqui uma análise de comparação que tínhamos feito nos dois últimos anos (Relatório Anual de 2017 e 2018) relacionado ao Regime Parlamentar. O número dos funcionários deste Regime Parlamentar continua a demonstrar aumento. Em 2017 iniciou-se com 39 pessoas, depois em 2018 subiu para 130 (30%) e em 2019 aumentou ainda para 135

pessoas. De acordo com os dados registados, a percentagem de mulheres sofreu uma diminuição de 51% para 46% em 2018, e em 2019 desceu ainda mais para 43%).

Em relação ao número de Cargos de Direção e Chefia, de acordo com os dados registados do ano de 2018 (registou 1444 pessoas) porém em 2019 subiu para 1858 ou seja houve aumento de 22% (414 pessoas). Este aumento deve-se a mudança das estruturas orgânicas do VIII Governo, que implicou a criação de novas Direções, Departamentos e Secções, bem como a aprovação de novas instituições da administração direta e indireta do Estado. Enquanto que, no Regime Geral das Carreiras, nota-se que em 2018 houve uma redução de 5% (820 pessoas), de 16,894 para 16.074 (no ano de 2019). Esta redução justifica-se pela ocorrência de mortes, concessão de reforma, licença especial sem vencimentos, licença sem vencimentos, resignação e aplicação de pena de demissão.

Distribuição de força de trabalho conforme categoria e grau no Regime Geral das Carreiras

Os dados apresentados pelo SIGAP mostram que o Regime Geral das Carreiras como sendo o Regime de maior número de força de Trabalho. Os quadros seguintes demonstram a distribuição do número de funcionários permanentes e agentes da Administração de acordo com Categoria no Regime e por género.

- Funcionários Permanentes do Regime Geral

Categoria/Grau	Mulher	%	Homem	%	Total
Ass. Grau G	215	15%	1192	85%	1407
Ass. Grau F	416	17%	2070	83%	2486
TA Grau E	1063	28%	2764	72%	3827
TP Grau D	792	35%	1474	65%	2266
TP Grau C	337	28%	887	72%	1224
TS Grau B	49	17%	247	83%	296
TS Grau A	1	3%	31	97%	32
Total	2873	25%	8665	75%	11538

Tabela 108: funcionários permanentes e agentes da Administração de acordo com Categoria no Regime e por género

A partir da tabela acima, observa-se a falta de balanço em termos do género. Em todas as categorias, o género masculino domina, com mais de 65%, enquanto que o género feminino aparece com menos de 35%.

- Agentes da Administração do Regime Geral

Categoria/Grau	Mulher	%	Homem	%	Total
Ass. Grau G	10	36%	18	64%	28
Ass. Grau F	20	6%	288	94%	308
TA Grau E	1810	56%	1419	44%	3229
TP Grau C	24	36%	43	64%	67
TP Grau D	324	36%	569	64%	893
TS Grau B	3	27%	8	73%	11
Total	2191	48%	2345	52%	4536

Tabela 109: Agentes da Administração do Regime Geral

Da tabela acima, nota-se que apenas no Grau E o número dos agentes é dominado pelo género feminino com 56%. Enquanto que no Grau F, o género feminino apenas ocupa 6% dos 308 agentes contratados durante o ano de 2019 a desempenhar funções nas instituições do Estado.

Distribuição da Força de trabalho conforme a habilitação literária

Habilitações Literárias 2019						
Habilitação	Homem	%	Mulher	%	Total	%
Sem certificado	768	66%	397	34%	1165	4%
00 – Outro	694	82%	154	18%	848	3%
01 - 4 anos de escolaridade	258	77%	77	23%	335	1%
02 - 6 anos de escolaridade	422	86%	71	14%	493	1%
03 - 9 anos de escolaridade	623	84%	117	16%	740	2%
04 - 12º Ano	9615	66%	4907	34%	14.522	44%
11 - Diploma 1	202	32%	421	68%	623	2%
12 - Diploma 2	412	61%	268	39%	680	2%
13 - Diploma 3	577	55%	465	45%	1042	3%
14 - Diploma 4	41	77%	12	23%	53	0%
15 – Bacharelato	1709	64%	959	36%	2668	8%
16 – Licenciatura	5613	63%	3242	37%	8855	27%
17 - Pós-Graduação	30	70%	13	30%	43	0%
20 – Mestrado	779	82%	170	18%	949	3%
21 - Doutoramento	14	93%	1	7%	15	0%
Total	21.757	66%	11.274	34%	33.031	100%

Tabela 110: Distribuição da Força de trabalho conforme a habilitação literária

Do total de 33.031 funcionários permanentes e não permanentes da Administração Pública, como já explicado anteriormente, 66% é do género masculino e o género feminino limita-se a 34%.

A análise do grau de habilitação literária com base no género, das informações apresentadas no quadro acima, demonstra as seguintes situações: a maioria dos funcionários (44%) têm habilitação literária do 12º ano de escolaridade, seguida pela Licenciatura com 27%. Os restantes 29% possuem outras habilitações literárias como demonstrado no quadro; nota-se também que em todas os graus de habilitação literária existentes, a maioria dos funcionários do género feminino obteve uma percentagem inferior a 40%, comparado ao género masculino. Apenas no Diploma 1 é que os funcionários do género feminino dominam com 68%. No Diploma III, o género feminino obteve 45% e o género masculino 55%. Se compararmos ao ano anterior (2018) houve aumento de 2% no género feminino. Isto significa que os funcionários estão conscientes de que é importante o investimento na elevação dos conhecimentos.

Nota-se que nos últimos anos houve melhoramento neste aspeto devido a exigência de melhoramento contínuo como um dos deveres da Função Pública e a valorização do grau de habilitação literária no âmbito do processo de promoção e desenvolvimento nas carreiras, incluindo oportunidades para assumir cargos de Direção e Chefia.

A tabela seguinte demonstra a comparação da habilitação literária adquiridas pelos funcionários e agentes nos últimos dois anos (as suas variações):

Habilitação	Habilitações Literárias 2019			Habilitações Literárias 2018			Variações		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Sem Certificado	768	397	1165	767	413	1180	-10	-5	-15
00 - Outro	694	154	848	749	164	913	-55	-10	-65
01 - 4 anos de escolaridade	258	77	335	276	77	353	-18	0	-18
02 - 6 anos de escolaridade	422	71	493	457	73	530	-35	-2	-37
03 - 9 anos de escolaridade	623	117	740	660	128	788	-37	-11	-48
04 - 12º Ano	9615	4907	14522	9970	5150	15120	-353	-243	-596
11 - Diploma 1	202	421	623	212	424	636	-10	-3	-13
12 - Diploma 2	412	268	680	444	279	723	-32	-11	-43
13 - Diploma 3	577	465	1042	585	446	1031	-8	19	11
14 - Diploma 4	41	12	53	42	12	54	-1	0	-1
15 - Bacharelato	1709	959	2668	1746	1016	2762	-37	-57	-94
16 - Licenciatura	5613	3242	8855	5684	3281	8965	-70	-39	-109
17 - Pós-Graduação	30	13	43	36	14	50	-6	-1	-7
20 - Mestrado	779	170	949	738	160	898	41	10	51
21 - Doutoramento	14	1	15	13	1	14	1	0	1
Total	21.757	11.274	33.031	22.379	11.638	34.017	-630	-353	-983

Tabela 111: comparação da habilitação literária adquiridas pelos funcionários e agentes nos últimos dois anos

O gráfico abaixo demonstra a distribuição da situação do Grau de Habilitação Literária dos funcionários em 2019, de acordo com o género:

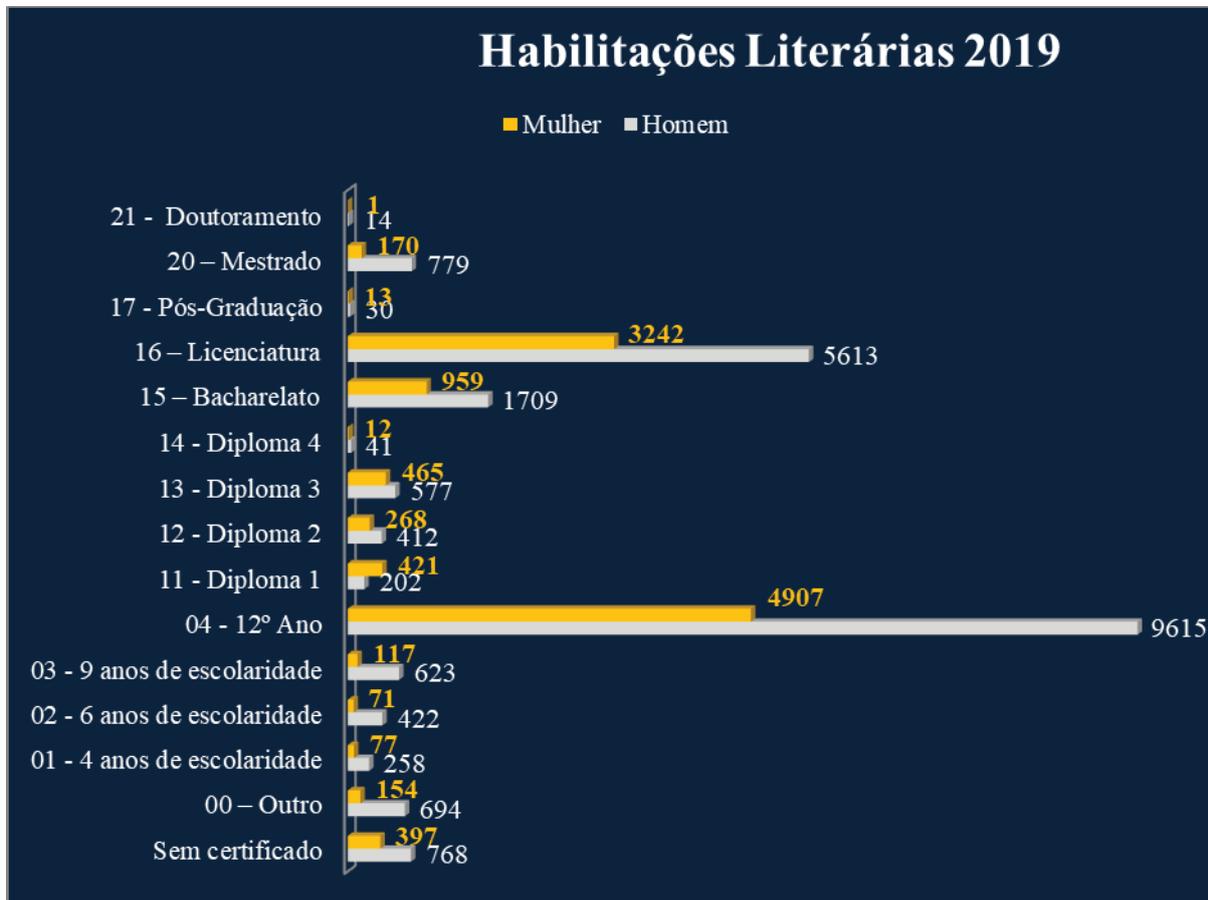


Gráfico 31: Habilitação literária conforme o género

Análise etária da Força de Trabalho

De acordo com os dados atualizados no SIGAP até ao final do ano de 2019, temos a seguinte distribuição na estrutura etária:

Idade	Mulher	%	Homem	%	Sub Total	%
18-24 anos	86	64%	49	36%	135	0%
25- 29 anos	964	62%	587	38%	1551	5%
30-34 anos	2733	48%	2996	52%	5729	17%
35-39 anos	2071	37%	3468	63%	5539	17%
40-44 anos	1700	31%	3719	69%	5419	16%
45-49 anos	1542	28%	4060	72%	5602	17%

50-54 anos	996	22%	3534	78%	4530	14%
55-59 anos	709	26%	2068	74%	2777	8%
60 + anos	473	27%	1276	73%	1749	5%
Total	11274	34%	21757	66%	33.031	

Tabela 112: Estrutura etária conforme o género

Até o final do ano de 2019, regista-se um total de 1,749 (5%) do total de funcionários permanentes e não permanentes com de idade superior a 60 anos. Este número representa os que atingiram a idade de trânsito para reforma. E a maioria (73%) é do género masculino enquanto o género feminino é de 27%. Apesar do que dispõe a Lei n.º 12/2016 que regula sobre a Pensão e a Reforma, o princípio da obrigatoriedade da reforma ainda não se encontra operacionalizado, e por isso continuam ativos na Função Pública. Há outra situação que também obriga estas pessoas a continuar a trabalhar na Função Pública, como por exemplo os professores da língua portuguesa (nas escolas do ensino básico), onde as instituições ainda continuam a necessitar do apoio destas pessoas.

Na tabela cima, nota-se ainda que a maioria dos funcionários públicos e agentes tem idade entre 30 a 45. Na idade de 18-24 são apenas 135 pessoas. A faixa etária com mais funcionários é 30-34 (no total de 5729) pessoas.

Em termos da distribuição por género nota-se na tabela que nas faixas de idade 18-24, 25-29, os funcionários do género feminino dominam com mais de 60%, enquanto o género masculino predomina nas demais faixas etárias.

Observa-se na tabela acima que, quase 50% (do total do género masculino na Função Pública) estão com a idade entre 45 a 60 anos na Função Pública, enquanto que no género feminino apenas 33% estão na mesma faixa etária. Isto dá-nos um panorama de que em 5 a 10 anos teremos mais homens a atingir a idade para reforma na Função Pública.

Para uma melhor observação sobre a percentagem do género na faixa etária da Função Pública, apresente de seguida o gráfico da percentagem segundo o género:

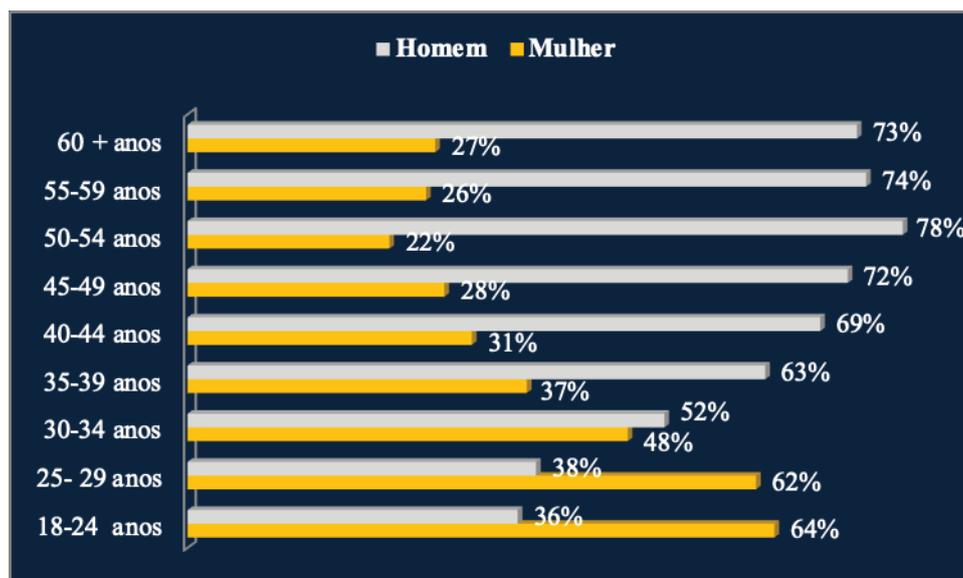


Tabela 113: : Estrutura etária em termos percentuais

A tabela abaixo descreve e evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública nos últimos 5 anos.

Ano	Funcionários Permanentes			Contrato de trabalho a termo certo (não Permanentes)		
	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
2019	8,603	17,951	26,554	2,239	2,380	4,619

Tabela 114: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública nos últimos 5 anos.

A tabela acima não inclui o número de titulares de Cargos de Direção e Chefia na Função Pública (1858 – total dos que assumem cargo em 2019). Anota-se a diminuição do número em relação aos funcionários permanentes. Houve diminuição/redução de 1003 pessoas. Estes pessoas foram identificados no sistema do SIGAP no final do ano de 2019 com a situação “Não Ativo” por razões de concessão de licença sem vencimento; licença especial sem vencimento para cargos políticos; nomeações políticas; morte, reforma, exonerações devido a processo disciplinar, pedido de resignação e alguns por atualização de dados a partir de ativo para não ativo devido a validação de dados para promoção.

Entretanto no que diz respeito aos dados de Não Permanentes como podemos observar no quadro acima, houve aumento de 106 pessoas em comparação ao ano de 2018.

Acrescenta-se aqui em relação ao género, no caso dos agentes da Administração Pública, o número de mulheres e homens não difere muito nos últimos 5 anos.

O gráfico abaixo, apresenta a relação entre funcionários permanentes e não-permanentes nos últimos 5 anos, e que demonstra que houve uma pequena variação para menor no número de funcionários permanentes.



Gráfico 32: Evolução dos funcionários e agentes da Administração ao longo dos 5 anos

Análise da Distribuição da Nomeação em Comissão de Serviço

A partir dos dados atualizados no SIGAP da CFP, até o final do ano de 2019, regista-se um total de 1858 ocupantes de cargos de direção e chefia, composto por 432 (23%) do género feminino e 1426 (77%) do género masculino.

Podemos observar na tabela abaixo que, a posição de Chefe do Departamento teve a maior percentagem (de 59%) entre os cargos existentes na Função Pública. Os restantes 41% estão distribuídos em outras posições como diretor-geral, diretor nacional, diretor municipal, chefe de secção e inspetor-geral.

O Quadro abaixo demonstra a distribuição dos números de funcionários e agentes que assumem os cargos, e a percentagem de acordo com o género:

Funcionários permanentes e Não Permanentes (Agentes)						
Cargo/Equiparado	Homem	%	Mulher	%	Total	%
Chefe de Departamento	836	76%	266	24%	1102	59%
Chefe de Secção	60	81%	14	19%	74	4%
Diretor Geral	66	72%	26	28%	92	5%

Diretor Municipal	187	82%	40	18%	227	12%
Diretor Nacional	255	76%	81	24%	336	18%
Inspetor Geral	22	81%	5	19%	27	1%
Total	1426	77%	432	23%	1858	100%

Tabela 115: distribuição dos números de funcionários e agentes que assumem os cargos, e a percentagem de acordo com o género

Nota-se na tabela acima que a maioria das posições é assumida pelo género masculino com o total de 1426, ou seja 77% e o género feminino com apenas 432, ou seja 23%. O género feminino ocupa a percentagem de 28% nas posições do DG e 24% como DN e CD – que constituem a percentagem mais alta.

Em comparação ao ano de 2018, houve um aumento de 2% do número de ocupantes de cargos de género feminino (de 21% no ano de 2018 e subiu para 23% em 2019).

Do total de 1858 foram identificados que 1822 são funcionários permanentes e 36 são Agentes (Não Permanentes). As tabelas seguintes demonstram o número de funcionários Permanentes e Não Permanentes (Agentes da Administração) ocupantes de cargos de Direção e Chefia no ano de 2019.

Funcionários Permanentes			
Cargo/Equiparado	Homem	Mulher	Total
Chefe de Departamento	822	257	1079
Chefe de Secção	60	14	74
Diretor Geral	66	24	90
Diretor Municipal	187	40	227
Diretor Nacional	248	77	325
Inspetor Geral	22	5	27
Total	1405	417	1822

Tabela 116: Funcionários permanentes que assumem cargo de Direção e Chefia

Não Permanentes (Agentes da Administração Pública)			
Cargo/Equiparado	Homem	Mulher	Total
Chefe de Departamento	14	9	23
Diretor Geral	-	2	2
Diretor Nacional	7	4	11
Total	21	15	36

Tabela 117: Agentes da Administração que assumem cargos de Direção e chefia

Do total de 36 agentes que assumem cargo, 21 ou seja 58% são do género masculino e 42% do género feminino. Destes, anota-se na tabela que duas (2) mulheres ocupam o cargo como Diretoras-Gerais/equiparados nas Instituições do Estado, nomeadamente uma na CFP e outra no Conselho de Imprensa.

Distribuição dos ocupantes de Cargos de Direção e Chefia com base no agrupamento etário

Descrição	22-35			36-45			46-55			56-65			66			Total
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
Administrador	0	0	0	3	0	3	6	0	6	2	0	2	0	0	0	11
Adm. Posto Administrativo	4	0	4	16	0	16	26	0	26	9	0	9	0	0	0	55
CD Permanente	100	62	162	327	129	456	287	58	345	50	8	58	3	0	3	1024
CD Agente	10	8	18	4	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
CS	7	4	11	29	7	36	21	3	24	1	0	1	2	0	2	74
Coordenador	2	2	4	8	3	11	9	0	9	1	0	1	0	0	0	25
Director Distrital	4	3	7	30	7	37	45	4	49	12	3	15	0	0	0	108
DN	10	5	15	100	35	135	89	31	120	27	3	30	0	0	0	300
DG	3	1	4	13	3	16	35	11	46	13	5	18	1	1	1	85
DM	8	4	12	36	7	43	21	5	26	11	2	13	0	0	0	94
DN - Agente	1	0	1	5	3	8	1	1	2	0	0	0	0	0	0	11
DG Agente	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Inspector Geral	0	0	0	9	1	10	10	3	13	3	1	4	0	0	0	27
Secretário Executivo	0	1	1	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0	5
Subinspetor	0	0	0	5	0	5	6	2	8	0	1	1	0	0	0	14
Total	149	90	239	585	198	783	558	120	678	129	23	152	5	1	6	1858

Tabela 118: Distribuição dos ocupantes de Cargos de Direção e Chefia com base no agrupamento etário

O quadro acima demonstra a distribuição dos números de funcionários a assumirem os cargos de Direção e Chefia na Administração Pública de acordo com o agrupamento etário.

A partir da tabela acima anota-se as seguintes informações: do total de 1858, 42% são ocupantes de Cargos da Direção e Chefia com a idade entre 36-45 e 36% com a idade entre 46-55. Observa-se também que os funcionários com idade superior a 60 é de apenas 6 pessoas.

Em termos do género, anota-se que dos 66 funcionários a ocuparem o cargo como Administrador (11 pessoas) e Administrador do Posto Administrativo (55 pessoas), não houve nenhuma mulher a preencher estas posições.

Para uma melhor observação, apresenta-se de seguida os gráficos da distribuição da idade compreendida entre 25 a mais de 66 anos e os totais que preencheram os cargos de Direção e Chefia na Administração Pública.

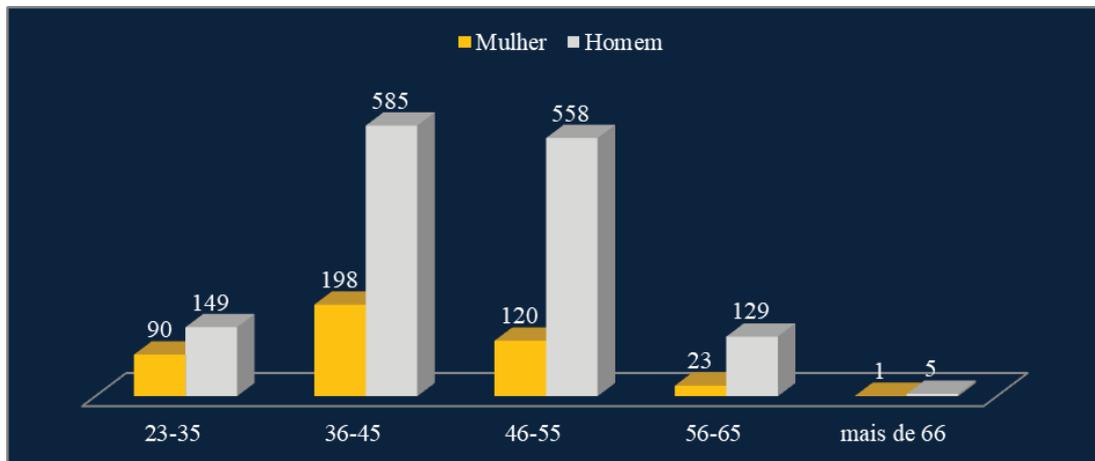


Tabela 119: números de ocupantes de cargos da Direção e Chefia na Administração Pública

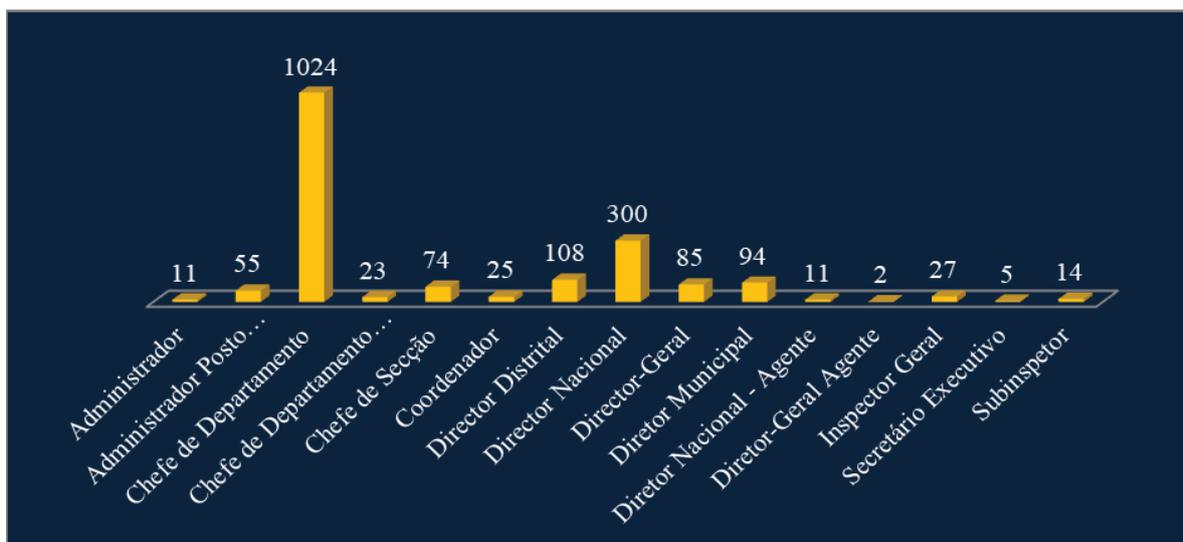


Tabela 120: Distribuição de números de ocupantes de cargos por género

Análise da evolução do género feminino na Administração Pública

O gráfico abaixo ilustra a evolução da percentagem de distribuição de número de funcionários em termos de género na Administração Pública nos últimos 8 anos (2012-2019). Observa-se que o número de funcionários e agentes da Administração Pública demonstra ligeiro aumento por parte do género feminino de 2012 até 2017. Em 2018 teve uma redução de 1% e se manteve em 34% no ano de 2019. Ligado a uma análise feita previamente em termos do grau de habilitação literária, verifica-se que o género feminino está cada vez mais a

investir em si mesmo na procura de melhorar o seu conhecimento através da educação formal. O género feminino obteve a percentagem mais alta no Diploma I, com 68% e as restantes no Diploma III com 45%, Licenciatura com 37% e Bacharelato com 36%. E nos cargos da Direção e Chefia, as mulheres representam 23% dos que ocupam os cargos. As mulheres estão cada vez mais conquistando a liderança na Administração Pública, comparando ao género masculino.

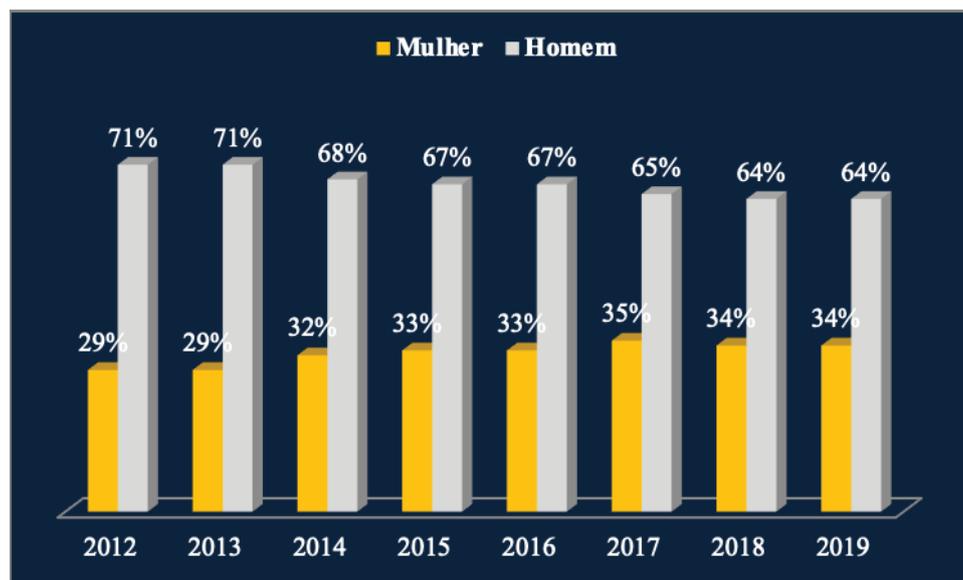


Tabela 121: Evolução de número de funcionários e agentes da Administração Pública

Análise da distribuição dos funcionários e agentes nos municípios e RAEOA em 2019

Município	2018			2019					Variações		
	H	M	Total	H	%	M	%	Total	H	M	Total
Aileu	745	341	1086	679	69%	300	31%	979	-66	-41	-107
Ainaro	798	588	1386	815	59%	569	41%	1384	17	-19	-2
Baucau	1775	952	2727	1771	65%	949	35%	2720	-4	-3	-7
Bobonaro	1486	629	2115	1477	69%	655	31%	2132	-9	26	17
Covalima	1157	539	1696	1052	71%	439	29%	1491	-105	-100	-205
Díli	9549	5488	15037	8914	63%	5177	37%	14091	-635	-311	-946
Ermera	1151	722	1873	1190	61%	753	39%	1943	39	31	70
Lautém	1135	380	1515	1024	75%	349	25%	1373	-111	-31	-142
Liquiça	775	398	1173	829	67%	416	33%	1245	54	18	72
Manatuto	733	347	1080	669	69%	300	31%	969	-64	-47	-111
Manufahi	920	518	1438	965	64%	549	36%	1514	45	31	76
Oecusse	863	332	1195	1030	72%	406	28%	1436	167	74	241
Viqueque	1292	404	1696	1342	77%	412	23%	1754	50	8	58
Total	22379	11638	34017	21757	66%	11274	34%	33031	-614	-369	-986

Anota-se na tabela acima que houve uma diferença do número de funcionários e agentes entre o ano de 2018 e 2019, com as seguintes explicações:

1. Houve 33 funcionários dos 11 municípios transferidos e colocados em Díli;
2. Houve também a mobilidade de 467 funcionários de Díli para 11 municípios e ZEESM;
3. Funcionários no total de 1001 com a situação não-ativo correspondente aos que apresentaram resignação, foram demitidos, obtiveram LSV, cessaram dos contratos, obteram reforma, faleceram e outras causas de cessação como apresentado.

A partir do quadro acima podemos dizer que 14091 (ou seja 43%) dos funcionários e agentes da Administração Pública concentram-se em Díli. Entende-se por Díli aqui não apenas funcionários e agentes da Administração Pública da Autoridade Municipal de Díli mas também abrange os funcionários a nível ministerial e outras instituições do Estado existentes em Díli, como funcionários públicos residentes na capital Díli.

Os municípios com o menor número de funcionários são o Município de Aileu e Manatuto (3% por cada).

Quanto a igualdade de género, excluindo Díli, regista-se 32% do total de 18,940 funcionários e agentes da Administração Pública compõem o género feminino. Isto significa que a percentagem da participação das mulheres da Função Pública a nível municipal é mais baixo (32%) comparando a nível geral (34%).

Observa-se da tabela acima também que do total de 11.269, 46% dos funcionários do género feminino trabalham em Díli e restantes 54% distribuídos nos demais municípios. Os municípios com menos trabalhadores mulheres são Viqueque (23%) e Lautém (25%). Todavia, estes municípios são também com os menores números de funcionários.

No seu todo a igualdade de género continua a ser uma questão a ser discutida, ligada 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	2019
Aileu	992	987	1019	1086	979
Ainaro	1279	1286	1329	1386	1384

Baucau	2476	2491	2506	2727	2720
Bobonaro	1794	1796	1869	2115	2132
Covalima	1558	1558	1565	1696	1491
Dili	16722	16603	16232	15037	14091
Ermera	1809	1842	1806	1873	1943
Lautem	1314	1316	1397	1515	1373
Liquiça	1023	1041	1330	1173	1245
Manatuto	909	901	937	1080	969
Manufahi	1268	1264	1163	1438	1514
Oe-Cusse/RAEOA	1231	1222	1019	1195	1436
Viqueque	1515	1524	1329	1696	1754
Fora de Timor-Leste	-	-	68	-	-
Não Identificados	-	-	277	-	-
Total	33,890	33,831	34,142	34,017	33,031

Tabela 122: Evolução da distribuição dos funcionários e agentes da Administração por Municípios

Monitorização ao desempenho de Atendimento ao Público

A CFP identifica instituições que prestam o atendimento direto ao público tais como MS, MEJD, MJ, MAP (Extensionistas), Alfândegas e serviços de atendimento nas áreas de infraestruturas básicas (água potável, eletricidade, telecomunicações) como alvo para a sua monitorização. O objetivo desta atividade é compreender como funciona o serviço de atendimento e até que ponto o desempenho dos funcionários públicos prestam um atendimento ao público de modo efetivo, eficaz e profissional. O resultado de monitorização serviu para a apresentação de recomendações às linhas ministeriais, a serem utilizadas como linha de base (*base line*) para o melhoramento do serviço de atendimento ao público. Informações obtidas no terreno são utilizadas ainda como base line das instituições públicas para elaboração do plano de melhoramento do desempenho dos serviços dos funcionários públicos no âmbito do atendimento ao público. Informações recolhidas provêm das atividades de monitorização e observações feitas pela CFP, e também englobam informações obtidas pela equipa conjunta (PDHJ, CAC, CFP e IGE) aquando da realização de visitas-surpresa às instituições tais como Alfândegas, DNTT, ANATL, Quarentena, SEFOPE e AIFAESA).

Para avaliar o desempenho do serviço da Função Pública no âmbito de atendimento ao público, foram utilizadas alguns indicadores como instrumento para medir o seu desempenho. De seguida apontamos os indicadores utilizados:

- **Transparência no Sistema de Atendimento: com 3 sub-aspectos – transparência no procedimento de atendimento, critério & custo de serviço.**

Na observação feita pela CFP, durante este tempo, nota-se que o sistema de atendimento das instituições que prestam serviços diretos ao cidadão ainda não conseguem ser transparentes, principalmente os que prestam atendimento na concessão de carta de condução, Bilhete de identidade, passaporte, publicação de concursos de aprovisionamento, concursos públicos para recrutamento de funcionários públicos, entre outros.

Outras preocupações frequentemente encontradas dizem respeito ao Cartão Eleitoral que serve como um dos requisitos principais, além do Bilhete de Identidade. Esta preocupação surge porque no entendimento de muitos cidadãos, o Cartão Eleitoral deve ser utilizado nas eleições e não para utilizar nos atendimentos diários. Esta é uma questão importante para tomarem em consideração no serviço de atendimento ao público, porque algumas pessoas ainda não conseguiram ter o referido cartão ou perderam-no e isto dificulta no tratamento de outras necessidades.

- **Acessibilidade (*kemudahan*): Acessibilidade vista nos 3 sub-aspectos - processo de atendimento fácil (*Kemudahan alur pelayanan, fasil atu hetan atendimento & fasil / asesibilidade bá fatin atendimento*).**

Relacionando com o aspeto de acessibilidade, a Administração Pública de Timor-Leste opta por Boas Práticas tais como “*one stop service*”, que está já implementada nos serviços como do setor da justiça e transporte. Este sistema facilita e disponibiliza o serviço de atendimento como mais efetivo, eficaz e profissional. Porém, apenas funciona nas instituições a nível nacional e os cidadãos nos municípios continuam a enfrentar dificuldades porque alguns serviços importantes não funcionam nos municípios, tais como, obtenção do passaporte e carta de condução. Isto implica na deslocação dos cidadãos a Dili para poderem ter acesso aos documentos.

- **Certeza no atendimento (*kepastian pelayanan*): Vê-se por quatro aspetos: certeza no custo de serviço/custo administração do atendimento, tempo, horas/tempo atempado para o atendimento (*ketepatan waktu pelayanan*) e pessoas definidas para o atendimento (*kepastian / kejelasan petugas pemberi layanan*).**

A questão da certeza no atendimento continua a constituir uma preocupação para os cidadãos e na observação direta feita pela equipa conjunta no terreno

constatou/verificou que a incerteza no atendimento causou insatisfação aos cidadãos/utentes. Algumas questões que necessitam melhorar para assegurar o atendimento ao público com profissionalismo são a transparência e certeza/definição clara sobre o custo da administração. Porque surgiu muitas lamentações da parte dos cidadãos como seguinte: “*kustu atndimentu ne’ebé laiha serteza (tidak ada kepastian); kustu administasaun sae-tun; dala balun kustu adminstrasaun la defini lolos iha publikasaun / avizu; tratamentu lori ho tempu naruk (laiha seleridade); atndimentu la-tuir orariu servisu (taka sedu); laiha informasaun hodi fasilita sidadaun / kliente sira atu bele hatene /identifika ho fasil pesoal sira ne’ebé fó atndimetn*”.

- **Tratamento Justo a todos (*keadilan*): Refere-se ao atendimento igual para todos (sem discriminação):**

O tratamento justo aos cidadãos refere-se principalmente ao atendimento público sem discriminação, ou seja sem olhar aos grupos, mulher ou homem, condição física, raça, sexo e religião. Em outras palavras: “um atendimento inclusivo”. Isto é muito importante porque todos são iguais perante a Lei. Durante a observação feita no terreno a equipa notou que houve melhoramento no atendimento ao público ao mesmo tempo com o sistema, porém existe ainda a necessidade do atendimento ser sensível aos portadores de deficiência e grupos minoritários. A ser como exemplo concreto, podemos observar nas facilidades das infraestruturas criadas sem rampa de acesso aos deficientes físicos que utilizam cadeira de rodas; falta de prioridade às utentes grávidas; falta de ética de comunicação por parte do pessoal no atendimento aos utentes; falta de facilidades aos clientes com deficiência auditiva e visual; falta de saneamento adequado no local de atendimento ao público, e entre outras. A partir destes observações, podemos concluir que ainda existe discriminação nos serviços da Administração Pública que necessitam de melhoramento contínuo para que o atendimento seja justo e sem discriminação aos indivíduos ou qualquer grupo.

- **Sistema do atendimento de queixa (*complain System*): Sistema de atendimento à queixa vista por 2 sub-indicadores; disponibilidade do Sistema na submissão e recebimento de queixa do público relacionada com a qualidade do atendimento ao público.**

É muito importante e pertinente considerar o *feedback* ou as sugestões dos utilizadores (utentes) a fim de poder melhorar o sistema de atendimento ao público e estabelecer um sistema de queixa que seja responsivo, célere e atualizado. Para que isto aconteça, é preciso estabelecer um sistema de queixa em cada uma das instituições do Estado ou no local de atendimento ao público a fim de poder receber e conceder resposta às queixas apresentadas pelos utilizadores/beneficiários dos serviços.

Observação feita no terreno demonstra que houve algumas instituições tais como saúde (apenas no HNGV) e PDHJ (existem caixas de queixas até ao nível dos Postos Administrativos e *online complain*), que já estabeleceram o sistema de atendimento à queixa. Porém, muitas instituições que ainda não tem sistema próprio e local para fazer atendimento às queixas (verbal e por escrito) aos clientes ou utilizadores do serviço de atendimento. Houve algumas instituições (como serviço de justiça) que antes tinha estabelecido o sistema de queixa, mas como não tinham compromisso/consistência para melhorar e alargá-lo, então no final ficou parado e não funciona. Até ao presente, as instituições do Estado apenas disponibilizam o atendimento queixa através do Gabinete da Inspeção e Auditoria, mesmo que o tal sistema não é pertinente e eficaz aos utilizadores com menos conhecimentos.

Na visita surpresa da equipa conjunta também procurou-se identificar os desafios e obstáculos dos serviços das instituições públicas nos aspetos como facilidades, gestão de recursos humanos e remunerações. De seguida foram as informações que a equipa conseguiu identificar no terreno:

- Funcionários públicos lamentam os seus direitos ao subsídio porque alguns desempenham funções com risco mas não recebem suplemento ou subsídio de risco. Esta informação foi apresentada pelo funcionário dos serviços de alfândegas e informando ainda que houve alguns que trabalham mais de 8 horas, mas não tiveram pagamento às horas extraordinárias.
- Notou ainda que houve limitação do pessoal nos serviços de recursos humanos para prestar o atendimento direto aos cidadãos. Inexistência do balanço dos números dos recursos humanos existentes com o volume do trabalho, e que afetou a qualidade do serviço e um atendimento efetivo e eficaz. Alguns dirigentes da DNTT tomaram iniciativa de nomear pessoal responsável em funções de chefia sem o conhecimento

da CFP. Apesar desta iniciativa ser no sentido positivo para assegurar o funcionamento do serviço de atendimento ao público, porém esta situação pode resultar em conflito de interesse e práticas de irregularidades. Esta situação foi identificada no serviço de transportes terrestres.

- Houve indicação de que alguns funcionários falsificaram a lista de presença e houve menos controlo por parte do superior dos funcionários, ligado à pontualidade no local de trabalho. Esta situação foi detetada pela equipa conjunta na visita de cortesia à AIFAESA.
- ínima coordenação do trabalho entre uma direção com outras direções que resultou no desentendimento entre os funcionários. Esta situação foi identificada na Direção Geral das Alfândegas.
- houve indicação que acontece mal prática no âmbito dos serviços de recrutamento dos trabalhadores para estrangeiro (Coreia do Sul e Austrália) efetuado pelo SEFOPE. De acordo com a informação recolhida, demonstra que surgiram protestos/reclamações por parte dos aplicantes e durante este tempo a SEFOPE não tinha *Standard Operacional Procedures (SOP)* para realizar o recrutamento.

PARTE IV

Oportunidades, Desafios e Estratégias

Em 2019 a CFP completou uma década de existência. Durante este período de dez anos a CFP presenciou várias mudanças significativas na gestão da função pública e o seu trabalho contribuiu decisivamente para o desenvolvimento da administração pública.

No ano transato a CFP conseguiu implementar com sucesso a política de promoção dos funcionários do regime geral das carreiras. O Regime dos Profissionais Seniores iniciou o primeiro recrutamento e houve um grande número de concursos de seleção por mérito para cargos de direções e chefias. Todos estes processos foram executados já pela via eletrónica desenvolvida pela CFP.

A CFP terá novas instalações destinadas a abrigar a realização de testes de recrutamento e seleção, o que permitirá agilizar o processo, torná-lo mais eficiente e eficaz.

Em 2019 a CFP avançou também com planos que já foram apresentados ao chefe do Governo, tais como a proposta para a promoção dos funcionários do regime geral das carreiras e novas propostas de alteração ao Decreto-Lei n.º 19/2011, de 8 de junho, sobre o Regime da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública e novo Decreto-Lei da Força de Trabalho.

A CFP intensificou a linha de comunicação e de coordenação com as entidades subscritoras do memorando quadrilateral (CFP, PDHJ, CAC e IGE) para a promoção da boa governabilidade. Em 2019 outras instituições apresentaram sua colaboração, tais como a PNTL, DNTT e DNPE do Ministério das Finanças, no âmbito de assegurar melhores e mais eficientes serviços públicos.

Em 2019, o fórum denominado “Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos” alargou as suas reuniões nos níveis municipais, sendo certo que cada município indicou os seus membros ou pontos focais ao grupo, em representação do município.

Relativamente à implementação das prioridades, em 2019, a CFP empenhou-se fortemente na política de interligação de dados do SIGAP da CFP e do *Free Balance* do Ministério das

Finanças. Trata-se de uma ferramenta que vai apoiar na redução de erros de pagamento e no combate ao funcionário “fantasma”. Apesar de ter o orçamento alocado e os trabalhos técnicos terem mostrado progressos, o trabalho de interligação ainda não está concluído, pois depende do financiamento e execução de alterações aos sistemas geridos pela CFP e pelo MF.

No ano passado, foi implementada a concessão do subsídio de parentalidade (Licença maternidade e paternidade). Mas, o processamento do cancelamento de salário para licença de “Paternidade” ainda constitui um desafio porque no sistema do MF (payroll) não há ainda autorização para que o sistema não reconheça o cancelamento.

Conclusão

O relatório anual de 2019 é o último a ser apresentado pelo II Mandato da CFP, que se encerra no dia 29 de maio de 2020. Durante este percurso de 5 anos foi possível avançar significativamente com a implementação de políticas em benefício da harmonia e desenvolvimento da função pública, a revisão da legislação e a introdução de novos processos e mecanismos da sua gestão.

De entre estas políticas implementadas, destacaram-se a aprovação do regime dos cargos de direção e chefia na administração pública e aprovação dos padrões mínimos de competências destes dirigentes e o reajustamento salarial das carreiras do regime geral.

Também foi realizado o diagnóstico da força de trabalho da Função Pública e a primeira promoção centralizada dos funcionários do regime geral das carreiras, quando mais de 10.000 candidatos foram submetidos a exame para disputar pouco mais de 1.300 vagas de promoção.

Este avanço foi possível graças ao esforço e dedicação dos comissários, diretores, chefes, funcionários públicos, agentes e contratados da Comissão da Função Pública que, com elevado senso de dever e apesar das dificuldades encontradas, prosseguiram no cumprimento das suas funções e na realização das competências da Comissão.

Também registo o forte apoio recebido de Suas Excelências os Primeiros-Ministros do VI, VII e VIII Governos Constitucionais e demais membros destes Governos, sem o qual não teria sido possível avançar tanto.

Um novo mandato vai se iniciar, com novas prioridades, em alinhamento com as políticas determinadas pelo Governo, sendo certo que o secretariado da CFP continuará a desempenhar o seu papel, a preservar a memória institucional e implementar as diretrizes recebidas do presidente e comissários da CFP – III Mandato.

Recomendações

A cada ano a CFP traz no seu relatório anual uma lista de recomendações às instituições do Estado que abrigam funcionários públicos. Estas recomendações têm como objetivo colaborar com a eficiente gestão dos recursos humanos da função pública. São as seguintes as recomendações para o ano de 2020:

- A conclusão e submissão dos mapas de pessoal atualizados às novas estruturas orgânico-funcionais aprovadas para cada entidade da administração e que inclua o pessoal e qualificações necessárias ao desempenho das atividades, competências e responsabilidades;
- A execução de um adequado planeamento da força de trabalho, com a identificação das atividades, competências e responsabilidades decorrentes da missão, estratégias e objetivos fixados a cada uma das unidades orgânicas da instituição;
- A realização do processo de seleção por mérito para os cargos de direção e chefia nas instituições que ainda não o iniciaram e a sua conclusão rápida onde já se encontra em andamento;
- O planeamento do processo de promoção pelas direções de recursos humanos das instituições que abrigam funcionários públicos das carreiras especiais;
- A atualização permanente dos dados dos funcionários públicos constantes do SIGAP, em vista da realização anual do processo de promoção do regime geral das carreiras;
- A realização atempada e rigorosa da avaliação anual de desempenho para os funcionários públicos e agentes da administração pública;
- A comunicação imediata à CFP das alterações funcionais que trazem impacto à carreira e remuneração dos trabalhadores da administração pública, tais como licenças, faltas, bem como as situações de falecimento de funcionários e contratados;

A observância das medidas de prevenção e combate ao COVID-19 determinadas com a declaração do estado de emergência e das medidas complementares de higiene e distância social para mitigar as consequências da pandemia.

ANEXOS

Anexo no. 1: Plano de Ação Anual de 2019

D7: Comissão da Função Pública									
Program / Subprogram / Activity	Division	Fund Source	Salary & Wages	Good and Services	Minor Capital	Capital and Development	Transfers	Total	
Program 510: Boa Governação e Gestão Institucional			\$0.00	\$482,875.00	\$5,500.00	\$0.00	\$0.00	\$488,375.00	
Subprogram 51001: Boa Governação			\$0.00	\$25,850.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$25,850.00	
Activity 5100109: Inspeção, fiscalização e auditoria	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$3,750.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$3,750.00	
Activity 5100111: Abordagem integrada do género	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$10,550.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$10,550.00	
Activity 5100112: Apoio Jurídico	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$11,550.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$11,550.00	
Subprogram 51002: Gestão Institucional			\$0.00	\$457,025.00	\$5,500.00	\$0.00	\$0.00	\$462,525.00	
Activity 5100202: Gestão Financeira, Administração e Logística	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$324,125.00	\$2,300.00	\$0.00	\$0.00	\$326,425.00	
Activity 5100205: Planeamento, monitorização, avaliação e estatísticas	D70101: Comissão de Funcao	7001: CFP	\$0.00	\$52,550.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$54,150.00	

Público									
Activity 5100211: Aprovisionamento e gestão de contratos	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$80,350.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$81,950.00
Program 800: Edifício Public			\$0.00	\$40,000.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$40,000.00
Subprogram 80001: Public Building									
Activity 8000104: Construção do Edifício CFP	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$40,000.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$40,000.00
Program 419: Gestão e Desenvolvimento da Função Pública			\$0.00	\$857,111.00	\$146,200.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$1,003,311.00
Subprogram 41902: Políticas, Legislação e Regulamentos									
Activity 4190201: Desenvolvimento de propostas legislativas e regulamentação	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$221,550.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$221,550.00
Activity 4190202: Elaboração de políticas, pesquisa e desenvolvimento	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$21,550.00	\$33,500.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$55,050.00
Subprogram 41903: Gestão de Recursos Humanos da Função Pública									
Activity 4190301: Realizar o processo de recrutamento, promoções e nomeações	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$37,550.00	\$7,200.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$44,750.00

Activity 4190302: Assegurar a avaliação do desempenho e progressão de escalão	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$5,550.00	\$9,100.00	\$0.00	\$0.00	\$14,650.00
Activity 4190303: Processar mapas de pagamento de salários e controlo dos pagamentos	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$5,550.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$7,150.00
Activity 4190304: Gestao do processo de pensões	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$5,550.00	\$9,100.00	\$0.00	\$0.00	\$14,650.00
Activity 4190305: Realizar processos disciplinares e aplicar as respetivas penas	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$14,050.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$15,650.00
Activity 4190306: Coordenar e organizar o programa de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (JPRU) da Administração Pública	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$18,550.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$20,150.00
Subprogram 41904: Revitalizar a cultura de trabalho			\$0.00	\$196,811.00	\$62,700.00	\$0.00	\$0.00	\$259,511.00
Activity 4190401: Implementar a politica de distinções e prémios na Função Pública	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$12,550.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$14,150.00

Activity 4190402: Comemorar o Dia Nacional da Função Pública	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$75,790.00	\$21,600.00	\$0.00	\$0.00	\$97,390.00
Activity 4190403: Monitorizar o cumprimento do quadro legal e ético da administração pública	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$62,050.00	\$37,900.00	\$0.00	\$0.00	\$99,950.00
Activity 4190404: Desenvolver um quadro de formação para profissionalização da Função Pública	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$46,421.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$48,021.00
Subprogram 41901: Inovação Tecnológica e Integração de Sistemas			\$0.00	\$324,600.00	\$18,200.00	\$0.00	\$0.00	\$342,800.00
Activity 4190101: Assegurar o desenvolvimento e manutenção do SIGAP	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$269,050.00	\$16,600.00	\$0.00	\$0.00	\$285,650.00
Activity 4190102: Integração de sistemas de informação com o SIGAP	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$55,550.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$57,150.00
Subprogram 41905: Inspeção e auditoria para os funcionarios em funcionalismo público			\$0.00	\$5,800.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$7,400.00
Activity 4190501: Inspeção, Fiscalização e Auditoria	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$5,800.00	\$1,600.00	\$0.00	\$0.00	\$7,400.00
Program SAL: Salários e Vencimentos			\$1,084,512.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$1,084,512.00
Subprogram SAL: Salários e vencimentos			\$1,084,512.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$1,084,512.00

Activity SAL1: Salários e vencimentos para serviços administrativos e de apoio.	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$618,264.00	\$0.00	\$0.00	\$618,264.00
Activity SAL2: Salários e vencimentos para atividades prestação de serviços.	D70101: Comissão de Funcao Público	7001: CFP	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$466,248.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$466,248.00
TOTAL			\$1,084,512.00	\$1,379,986.00	\$151,700.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$2,616,198.00

Amexo 3 : Free Balance do ano de 2019

Description	Current Budget	YTD Actual	Outstanding Commit/Oblig	FreeBalance	Annual Forecast	Surplus/Deficit
FUND SOURCE (4) / DIVISION (6) / APPROPRIATION CATEGORY (2) / ITEM (3)	A	C	D	A - (C + D)	E	A - E
7001 CFP	2,616,198.00	2,308,667.63	21,602.58	285,927.79	0.00	2,616,198.00
D70101 Public Service Commission	2,616,198.00	2,308,667.63	21,602.58	285,927.79	0.00	2,616,198.00
01 Salary & Wages	1,084,512.00	911,438.89	0.00	173,073.11	0.00	1,084,512.00
600 Salary	1,057,945.00	894,928.04	0.00	163,016.96	0.00	1,057,945.00
610 Overtime	26,567.00	16,510.85	0.00	10,056.15	0.00	26,567.00
02 Goods & Services	1,363,656.00	1,241,713.74	18,187.58	103,754.68	0.00	1,363,656.00
140 District Imprest Advance	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
620 Local Travel	85,000.00	71,368.00	0.00	13,632.00	0.00	85,000.00
625 Overseas Travel	27,361.00	24,973.60	0.00	2,387.40	0.00	27,361.00
630 Training & Workshop	81,750.00	61,216.20	0.00	20,533.80	0.00	81,750.00
640 Utilities	97,786.00	84,979.86	1,021.30	11,784.84	0.00	97,786.00

650 Vehicle Operation Fuel	48,423.00	48,423.00	0.00	0.00	0.00	48,423.00
651 Vehicle Maintenance	30,790.00	28,291.50	1,849.50	649.00	0.00	30,790.00
660 Office Stationary & Supplies	40,000.00	40,000.00	0.00	0.00	0.00	40,000.00
670 Operational material & supplie	50,380.00	47,626.00	0.00	2,754.00	0.00	50,380.00
680 Fuel for generators	6,278.00	6,278.00	0.00	0.00	0.00	6,278.00
690 Maintenance of Equip & Building	69,440.00	62,144.56	2,201.55	5,093.89	0.00	69,440.00
700 Operational Expenses	366,104.00	313,945.98	10,470.47	41,687.55	0.00	366,104.00
705 Professional Services	329,344.00	311,256.42	1,000.00	17,087.58	0.00	329,344.00
706 Translation Services	5,000.00	0.00	0.00	5,000.00	0.00	5,000.00
710 Other miscellaneous services	126,000.00	115,595.28	1,644.76	8,759.96	0.00	126,000.00
740 Petty Cash	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
750 Prior Period Adjustment Account	0.00	25,615.34	0.00	-25,615.34	0.00	0.00
03 Minor Capital	168,030.00	155,515.00	3,415.00	9,100.00	0.00	168,030.00
810 Purchase of Vehicles	94,200.00	89,100.00	0.00	5,100.00	0.00	94,200.00
820 EDP Equipment	49,130.00	43,725.00	3,405.00	2,000.00	0.00	49,130.00

850 Other miscellaneous equipment	4,700.00	4,690.00	10.00	0.00	0.00	4,700.00
890 Water Equipment	20,000.00	18,000.00	0.00	2,000.00	0.00	20,000.00
Grand Total	2,616,198.00	2,308,667.63	21,602.58	285,927.79	0.00	2,616,198.00