



# JORNAL da REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR - LESTE

§ 1.75

## SUMÁRIO

### GOVERNO:

**Resolução do Governo N.º 34/2016 de 12 de Outubro**  
Aprova a “Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030)” e cria o Grupo de Trabalho para a sua implementação ..... 300

### MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL:

**Diploma Ministerial N.º 52/2016, de 12 de Outubro**  
Aplicação em concreto do regime transitório de provimento de cargos de direcção e de chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais durante a fase de desconcentração administrativa..... 312

### MINISTÉRIO DO TURISMO, ARTES E CULTURA:

**Diploma Ministerial N.º 53/2016 de 12 de Outubro**  
Que Aprova a Abertura de Concurso para Licenciamento de Exploração de *Slot Machines* em Timor-Leste ..... 322

## RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 34/2016

de 12 de Outubro

### APROVA A “POLÍTICA DE FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL (2016-2030)” E CRIA O GRUPO DE TRABALHO PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO

O VI Governo Constitucional sinalizou a reforma da Administração Pública como um dos vectores axiais de actuação do Governo na presente legislatura, pelo que, com naturalidade, tal tarefa foi consignada ao membro do Governo responsável pela Administração Pública, o que neste Governo compete a um dos Ministros de Estado, o Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos da Administração do Estado e da Justiça.

Neste enquadramento constituiu-se a Comissão Nacional para a Reforma da Administração Pública, aprovada pela Resolução do Governo n.º 11/2016, de 23 de Março, a qual está incumbida de executar as medidas e programas estipulados no Guia de Reforma da Administração Pública.

O Fortalecimento Institucional é um dos quatro pilares de actuação prioritários na reforma da Administração Pública, assumindo particular relevância no âmbito da uniformização do modelo organizacional dos órgãos, serviços e entidades da Administração Pública timorense, da modernização e simplificação administrativas, e do aperfeiçoamento dos mecanismos de comunicação, cooperação e coordenação internos e externos da Administração.

Não obstante a componente do Fortalecimento Institucional estar plenamente integrada na reforma da Administração Pública em curso, nomeadamente através da intervenção e participação permanente da Secretaria de Estado do Fortalecimento Institucional na Comissão Nacional da Reforma da Administração Pública, entende o Governo dever constituir um grupo de trabalho especializado e autónomo, incumbido do acompanhamento e avaliação das medidas formuladas e dirigidas ao Fortalecimento Institucional da nossa Administração Pública, designadamente em cumprimento das orientações gerais previstas na “Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030)”, documento preparado pela Secretaria de Estado do Fortalecimento Institucional e aprovado pela presente Resolução do Governo.

Assim, o Governo resolve, nos termos da alínea l) do n.º 1 do artigo 115.º e das alíneas a) e c) do artigo 116.º da Constituição da, o seguinte:

1. É aprovada a “Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030)”, publicada em anexo à presente Resolução do Governo e da qual faz parte integrante.
2. É constituído o Grupo de Trabalho para o Fortalecimento Institucional, doravante designado por GTFI.
3. O GTFI tem natureza temporária e extingue-se com o termo do mandato do VI Governo Constitucional.
4. O GTFI é um grupo de trabalho que tem por missão acompanhar e avaliar a execução das políticas, dos programas e das actividades governamentais em matéria de Fortalecimento Institucional junto dos serviços centrais

da administração directa do Estado, e das entidades da administração indirecta do Estado, tendo por referência as orientações constantes da “Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030)”.

5. O GTFI tem a seguinte composição:

- a) o Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos da Administração do Estado e da Justiça, que preside o GTFI e dirige politicamente os respectivos trabalhos;
- b) o Gestor Principal para o Fortalecimento Principal que dirige tecnicamente os trabalhos;
- c) os Coordenadores do Fortalecimento Institucional.

6. O grupo de Coordenadores do Fortalecimento Institucional é composta por:

- a) Um coordenador do fortalecimento institucional oriundo de cada Ministério ou Secretaria de Estado, nomeado por despacho do respectivo membro do Governo;
- b) Um coordenador do fortalecimento institucional oriundo de cada entidade da administração indirecta do Estado, nomeado por despacho do respectivo dirigente máximo;

7. Compete ao GTFI:

- a) Elaborar uma proposta individual de Plano de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, conforme previstos na Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030), em colaboração com cada Ministério, Secretaria de Estado e entidade da Administração Pública, e submetê-lo à discussão e apreciação do GTFI, da Comissão Nacional para Reforma da Administração Pública, e do membro do Governo responsável pelo respectivo Ministério, Secretaria de Estado ou entidade;
- b) Monitorizar e avaliar, em colaboração com cada Ministério, Secretaria de Estado e entidade da Administração Pública, a execução dos Planos de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, que se encontrem aprovados para os mesmos, pelo membro do Governo responsável pelo respectivo Ministério, Secretaria de Estado ou entidade;
- c) Preparar relatórios trimestrais de monitorização e avaliação da execução dos Planos de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, que se encontrem aprovados, e submetê-los à discussão e apreciação do GTFI, da Comissão Nacional para Reforma da Administração Pública e do membro do Governo responsável pelo respectivo Ministério ou Secretaria de Estado;
- d) Dar parecer prévio sobre as propostas de iniciativa legislativa ou regulamentar dos membros do Governo, mediante solicitação dos mesmos;

e) Dar parecer prévio sobre as propostas de plano estratégico, de plano de acção anual, ou de proposta de orçamento dos Ministérios, Secretarias de Estado e entidades da Administração Pública, mediante solicitação dos membros do Governo responsáveis pelos mesmos;

f) Dar parecer sobre qualquer outro assunto relacionado com a execução da Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030), mediante solicitação dos membros do Governo;

g) Dar parecer prévio sobre os relatórios de actividades anuais dos Ministérios, das Secretarias de Estado e entidades da Administração Pública, mediante solicitação dos membros do Governo responsáveis pelos mesmos;

h) Emitir recomendações, em matéria de Fortalecimento Institucional, aos membros do Governo, em execução da Política de Fortalecimento Institucional (2016-2030), relativamente;

i) Exercer outras tarefas superiormente definidas por despacho do Primeiro-Ministro.

8. Os Coordenadores do Fortalecimento Institucional são a equipa de trabalho do GTFI que tem por missão assegurar a comunicação, a colaboração e a coordenação permanente e contínua entre o GTFI e os órgãos, serviços centrais e entidades da Administração Directa e Indirecta do Estado, bem como preparar os planos, os relatórios e demais documentos previstos na presente diploma.

9. Compete a cada um dos Coordenadores do Fortalecimento Institucional:

a) Executar as deliberações produzidas pelo GTFI;

b) Colaborar com o respectivo Ministério, Secretaria de Estado ou entidade da Administração Pública na preparação e elaboração da proposta de Plano de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, e submetê-lo à superior análise da GTFI;

c) Submeter à análise e discussão da equipa de Coordenadores do Fortalecimento Institucional as propostas de Plano de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, incorporar as recomendações que se mostrem adequadas ou pertinentes, e submeter os respectivos documentos à superior análise do GTFI;

d) Monitorizar e avaliar junto do respectivo Ministério, Secretaria de Estado ou entidade, a execução dos Planos de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, que se encontre aprovado para o mesmo, pelo membro do Governo responsável pelo respectivo Ministério ou Secretaria de Estado;

e) Preparar um relatório trimestral de monitorização e avaliação da execução do Plano de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, que se encontre aprovado, e submetê-lo à superior análise do GTFI;

**Política de Fortalecimento Institucional  
2016–2030**

**“Orientações para um Sector Público focado na prestação de serviços”**

**I. INTRODUÇÃO**

O contexto político para o fortalecimento das instituições públicas em Timor-Leste, baseia-se na Constituição, no Estatuto da Função Pública, no Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 - 2030 e no programa do VI Governo Constitucional. A primeira geração de reformas institucionais de Timor-Leste centrou-se no estabelecimento das instituições públicas; a geração seguinte de reformas deverá centrar-se no estabelecimento de sistemas e de mecanismos necessários para melhorar a prestação dos serviços.

O Governo está empenhado em melhorar a forma como é feita a prestação dos serviços públicos e como estes podem ter um impacto positivo na vida dos cidadãos timorenses.

Timor-Leste foi bem-sucedido na implementação da primeira geração de reformas institucionais e tem agora uma administração do Estado com base nos princípios democráticos de separação de poderes, representação popular e boa governação.

No entanto, as instituições públicas são ainda jovens e precisam agora de uma reforma de segunda geração dirigida à melhoria dos serviços públicos para aumentar a qualidade de vida dos cidadãos.

A Constituição (no seu Artigo 137.º), apresenta os princípios da administração pública:

- “A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições constitucionais”; e
- “A Administração Pública é estruturada de modo a evitar a burocratização, aproximar os serviços das populações e assegurar a participação dos interessados na sua gestão efetiva.”.

O Estatuto da Função Pública (Lei n.º 8/2004) aplica os princípios constitucionais, indicando que:

- “A Administração Pública deve ser estruturada de tal maneira que evite a burocracia, aproxime os serviços da comunidade e assegure a participação dos administrados na gestão da coisa pública”.

O Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011-2030 (PED) apresenta uma visão clara no Capítulo V sobre o Quadro Institucional, sobre a importância da gestão e boa governação do sector público:

- ‘A boa governação e um sector público profissional, capaz

f) Submeter à análise e discussão da equipa de Coordenadores do Fortalecimento Institucional os resultados dos relatórios trimestrais de monitorização e avaliação da execução dos Planos de Melhoria do Desempenho e Fortalecimento Institucional, incorporar as recomendações que se mostrem adequadas ou pertinentes, e submeter os respectivos documentos à superior análise do GTFI.

10. O GTFI reúne com observância das seguintes disposições:

- a) O GTFI reúne, ordinariamente a cada trinta dias, e extraordinariamente, sempre que convocado officiosamente pelo seu presidente;
- b) As reuniões são convocadas pelo seu presidente, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas), através de convocatória escrita da qual consta a data, a hora, o local onde realiza a reunião, e a ordem de trabalhos da reunião;
- c) A convite do presidente do GTFI, participam nas reuniões do GTFI, sem direito de voto, os membros do governo, os dirigentes ou técnicos da Administração Pública, bem como personalidades de reconhecido mérito académico ou profissional nas áreas do Fortalecimento Institucional, cujo contributo seja importante para os trabalhos deste órgão;
- d) Das reuniões do GTFI são lavradas actas, as quais são elaboradas pelo secretariado do GTFI que, depois de aprovadas, ficam arquivadas no secretariado da GTFI.

11. A Secretaria de Estado para o Fortalecimento Institucional desempenha as funções de secretariado da GTFI e assegura a gestão do expediente administrativo, financeiro, orçamental, documental e arquivístico necessários à organização e funcionamento do GTFI.

12. Não é devida qualquer remuneração, subsídio ou ajuda de custo pelo desempenho de funções no GTFI.

13. As despesas incorridas com a organização e funcionamento do GTFI são suportadas pelo orçamento da Secretaria de Estado para o Fortalecimento Institucional.

14. O GTFI inicia funções após a entrada em vigor da presente diploma.

15. A presente Resolução do Governo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros em 2 de Agosto de 2016.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

**Dr. Rui Maria de Araújo**

e eficaz são condições essenciais para a prestação de serviços públicos e para implementar o Plano Estratégico de Desenvolvimento’

O objectivo do PED é a transformação de Timor-Leste até 2030 num ‘país com rendimentos médios altos, que terá erradicado a pobreza extrema, terá eliminado o fosso económico para com as economias emergentes da ASEAN, e terá fomentado uma sociedade democrática e ambientalmente sustentável’.

Para a prossecução desta ambição, será necessário haver uma transformação da administração pública de Timor-Leste, para um sector público na prestação de serviços com instituições fortes, modernas e eficazes. Tal significa que as instituições públicas precisam de prestar serviços de acordo com os seus mandatos, de ter credibilidade e confiança junto dos cidadãos, ter capacidade de resposta e serem responsáveis, bem como transparentes perante os cidadãos, e de ter um mínimo de recursos humanos que estejam motivados e orientados para uma cultura de trabalho na prestação de serviços.<sup>1</sup>

O programa do VI Governo Constitucional de Timor-Leste renovou o compromisso para atingir as metas dos ODS através de políticas governamentais eficazes, implementadas por instituições governamentais com bom desempenho e responsáveis, que ofereçam uma boa qualidade na prestação de serviços bem dirigidos e qualitativos, reconhecendo a importância da transição para reformas de segunda geração no sector público.

Recentemente, no mês de fevereiro de 2016, o Ministério de Estado, Coordenador da Administração do Estado e da Justiça (MEADEJ), apresentou em Conselho de Ministros “o guião da reforma da Administração Pública” para aprovação. Este guião baseia-se em quatro pilares relativos ao Fortalecimento Institucional, incluindo (i) a consolidação institucional (estrutura organizacional, modernização administrativa e harmonização da organização administrativa; (ii) o fortalecimento da Função Pública; (iii) a reforma e capacitação do Instituto Nacional da Administração Pública; e (iv) o fortalecimento do controlo da gestão financeira e patrimonial do Estado.

Assim, é fundamental lançar um processo profundo e consistente de fortalecimento institucional das instituições públicas de Timor-Leste. Embora já esteja dirigido a melhorias fundamentais a curto prazo, o processo de fortalecimento institucional proposto é crítico para o investimento no futuro; direccionado a melhorias significativas e sustentáveis no desempenho e capacidade das instituições do sector público de Timor-Leste.

Assim, o Governo declara que o texto que se segue deverá ser considerado como uma política geral sobre “Fortalecimento Institucional: Orientações para um Sector Público na prestação de serviços em Timor-Leste”, em conformidade com o disposto no Artigo 115º, alíneas a), l) e o) da Constituição de Timor-Leste.

## **II. PRINCÍPIOS**

A política apresenta dez (10) princípios para o fortalecimento

institucional, que apoiam o objectivo geral do Governo para ‘Uma Visão, Um Plano, Uma Ação’.

a. Tal significa que, todas as organizações que se encontram a trabalhar na reforma da administração pública devem fazer um esforço para trabalharem em conjunto (**Caixa de texto na página seguinte**).

Os dez (10) princípios para o fortalecimento institucional que se seguem centram-se em determinados elementos do princípio geral:

1. Maximizar o desempenho, resultados e relação qualidade-satisfação das organizações governamentais e testar e garantir o mesmo através de ações integradas de planeamento, orçamentação e controlo.
2. Inovação progressiva da prestação de serviços pelo sector público, através das TIC e de outras tecnologias, assegurando qualidade, resposta (às necessidades dos cidadãos e das partes interessadas) e responsabilidade social.
3. Maximização transparente, dentro do envelope fiscal e perante o público, dos resultados e do impacto das políticas governamentais na prossecução das metas estratégicas do Programa do Governo e do Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 - 2030.
4. Distinção adequada entre as funções e responsabilidades políticas e de gestão e técnicas.
5. Capacitação e responsabilização (foco nos resultados, desempenho e relação qualidade-satisfação das “entidades de implementação” com responsabilidades claras nas “atividades centrais” (o que requer que os mandatos e funções do governo estejam devidamente atribuídos.
6. Políticas, sistemas e práticas de recursos humanos adequadas e com base no mérito, assegurando que as organizações governamentais têm recursos humanos profissionais, competentes, motivados e responsáveis, distribuídos de forma adequada às posições corretas e ajustados aos mandatos da organização e metas de desempenho.
7. A honestidade, integridade, o cumprimento (de regras e regulamentos) e a transparência devem ser assegurados e promovidos de forma sistemática.
8. O Fortalecimento Institucional foi concebido e implementado como um processo pragmático, gradual e abrangente de mudanças e desenvolvimento, reduzindo a burocracia e garantindo sinergias para o melhoramento.
9. Os mandatos das instituições públicas estão atribuídos de forma clara, evitam sobreposições, lacunas ou confusão, enquanto promovem sinergias entre organizações.
10. As parcerias eficazes, entre organizações governamentais e atores não-governamentais (sector privado, sociedade civil, parceiros de desenvolvimento), promovem sinergias, exigindo ao mesmo tempo que todos tenham um papel de responsabilidade no desenvolvimento nacional e que contribuam para que haja uma boa relação qualidade-preço.

### III. METAS E OBJECTIVOS

A política de fortalecimento institucional tem como meta a melhoria da prestação de serviços públicos. Será alcançada através do fortalecimento da eficácia organizacional das instituições públicas. Permite fazer uma avaliação comparativa do progresso face aos resultados do Diagnóstico Nacional. Foram estabelecidas metas para 2020, 2025 e 2030.

“O Fortalecimento Institucional” é um processo ambicioso, embora gradual, de alterações, que inclui factores e condições críticas para o sucesso a curto, médio e longo prazo. Assim, esta política representa a visão do Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 - 2030 e incentiva as instituições governamentais a afinarem o seu desempenho, tendo como meta a melhoria dos serviços prestados pelas instituições públicas.

O objectivo do fortalecimento institucional é o de melhorar a eficácia organizacional das instituições públicas, em que se visa assegurar que as instituições públicas têm as devidas competências em sete factores de sucesso para a eficácia organizacional e que são bem-sucedidas nas seguintes áreas:

- Optimizar a prestação de serviços e responder às necessidades dos cidadãos, reforçando assim o bem-estar económico e social da sociedade;
- Produzir contribuições eficazes na continuidade de resultados (a curto e médio prazo) e conclusões (intermédias) estabelecidas no Programa do Governo, bem como nos resultados (intermédios), progresso e conclusões (a longo prazo) esperados no PED;
- Inovação no Governo, fazendo bom uso de oportunidades disponibilizadas pelas TIC e tecnologias, enquanto estabelece a capacidade de um governo electrónico (*e-government*) e optimização do desempenho, estruturas, sistemas e processos de trabalho;
- Assegurar que todos os recursos humanos se encontram “aptos para desempenharem funções” dentro dos mandatos da sua instituição pública.

Embora esta ambição tenha de ser conseguida de forma progressiva, é importante assegurar um início convincente e obter sucessos iniciais significativos nos primeiros anos. Assim, as referências de progresso devem ser definidas para o planeamento e monitorização de resultados incrementais de fortalecimento institucional.

A visão para o fortalecimento institucional, alinhada com o PED, tem três metas:

**Até 2020**, todas as instituições públicas devem estar “significativamente mais ajustadas para a sua finalidade”. Tal implica (que):

- As prioridades-chave do fortalecimento institucional do Governo em geral e das instituições em particular, estabelecidas para o período 2016 - 2020, devem ser conseguidas;

- Em comparação com 2015, o fosso a caminho do nível de maturidade 4 deve ser reduzido em 50%, sendo dada prioridade à melhoria dos elementos da avaliação do Diagnóstico Nacional que são mais importantes para o desempenho, relação qualidade-preço e eficácia das instituições governamentais e das suas organizações;
- Melhorias significativas no desempenho e relação qualidade-preço institucional, com base num desempenho aceitável, capacidade profissional aceitável dos recursos humanos atribuídos a posições-chaves e meios de produção aceitáveis atribuídos de acordo com o estabelecimento de prioridades estratégicas e operacionais.

**Até 2025**, todas as instituições públicas devem estar “totalmente ajustadas para a sua finalidade”. Tal implica:

- Atingir o nível 4 de maturidade, progredindo lentamente para o nível 5 de maturidade para todos os pontos da avaliação do Diagnóstico Nacional relativos às instituições e organizações governamentais;
- Institucionalização de melhorias institucionais eficazes e contínuas, processos de fortalecimento e de aprendizagem; adaptação pró-ativa das instituições governamentais e das suas organizações à evolução das necessidades, ambições e oportunidades, e reunir sistematicamente as condições necessárias para o seu sucesso;
- Desempenho e relação qualidade-preço institucional e organizacional elevado, com base em desempenhos elevados (a nível individual ou de equipa) e de capacidade profissional dos Recursos Humanos devidamente colocados e com acesso a meios de produção adequados;
- Mecanismos adequados para melhorar e garantir a eficácia das políticas governamentais.

**Até 2030**, todas as metas do PED serão atingidas; todas as instituições do sector público terão sido bem-sucedidas em atingirem as metas do PED e estarão “devidamente adequadas para o seu fim” em relação ao seu mandato e aos novos desafios e metas definidas para o pós-2030.

### IV. SETE FACTORES DE SUCESSO PARA UMA MELHOR PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O foco político deverá ser sobre o fortalecimento de cada um dos sete factores de sucesso avaliados pelo Diagnóstico Nacional. Deverá fortalecer-se a eficácia organizacional das instituições públicas para que possam prestar serviços públicos.

Esta política reconhece que o fortalecimento institucional engloba o aumento da eficácia das instituições públicas para melhorar a prestação de serviços ao público. Para aumentar a eficácia das instituições públicas será necessário que os ministérios e as agências se foquem nos sete factores de sucesso de organizações eficazes.

## **1. Estratégia: Política - Visão - Estratégia - Liderança**

Todos os ministérios e entidades públicas terão um Plano Estratégico em vigor, que represente o seu mandato e que tenha uma ligação clara ao Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste 2011 - 2030. Os Planos Estratégicos serão alvo de uma revisão sempre que necessário, para que representem os programas dos governos eleitos, tal como as alterações à Matriz de Resultados do PED utilizada pelo Conselho de Ministros para acompanhar o progresso para as metas do PED.

Serão elaborados Planos de Atividade Anuais (PAAs) para afectar orçamentos e funcionários na prossecução dos planos estratégicos dos ministérios e das agências.

Serão elaborados Relatórios Anuais para disponibilizar informação ao Conselho de Ministros e ao Parlamento Nacional sobre a implementação dos PAAs, tal como sobre os avanços para atingir as metas do Plano Estratégico.

Todos os administradores públicos (Categorias A, B, C da Administração Pública) devem demonstrar competências profissionais em gestão e devem ter concluído os programas de formação em liderança e gestão.

## **2. Serviços: Conclusões - Resultados - Prestação de Serviços**

As instituições públicas devem dar prioridade à prestação de serviços ao público de forma eficiente e eficaz. Serão definidas normas para os serviços, atribuídas responsabilidades e delegados os poderes. Serão introduzidas metas e indicadores de desempenho sempre que possível. Os ministérios e agências devem monitorizar o grau de satisfação dos clientes e devem ter em consideração as necessidades específicas de grupos vulneráveis.

## **3. Funcionários: Gestão de Recursos Humanos (GRH)**

Todas as instituições públicas terão uma unidade profissional de Gestão de Recursos Humanos em funcionamento, com a capacidade de melhorar de forma significativa os processos de gestão de recursos humanos no recrutamento, promoção, transferência, disciplina e despedimento de funcionários, assim como de desenvolvimento de ações de planeamento relativas a pessoal, tal como de desenvolvimento profissional. As unidades de Gestão de Recursos Humanos vão trabalhar em grande proximidade com a Comissão da Função Pública para apoiarem os quadros superiores de gestão e equipas dos ministérios e agências governamentais a recrutarem funcionários com habilitações e motivação, atribuírem as funções certas às pessoas certas, desenvolverem descrições de funções relevantes, avaliarem anualmente a eficácia do desempenho dos funcionários; planearem o desenvolvimento profissional em vigor para funcionários; e Sistema de Gestão de Informação dos Funcionários (PMIS) em pleno funcionamento.

## **4. Estrutura: Estrutura de governação e quadro institucional**

Todas as instituições públicas terão um mandato claro com leis adequadas a definirem as suas funções. A dimensão e

estrutura dos ministérios e das agências devem ser adequadas para as suas finalidades. As instituições do sector público devem apresentar relatórios anuais ao Conselho de Ministros e ao Parlamento Nacional. Os ministérios e agências devem realizar avaliações de desempenho organizacional de forma regular e preparar planos de melhoria do desempenho.

## **5. Sistemas: Gestão de outros recursos**

Todas as instituições do sector público devem ter processos de planeamento e de orçamentação eficazes em funcionamento. Os orçamentos devem representar as prioridades indicadas nos Planos de Atividade Anuais que, por sua vez, devem representar os Planos Estratégicos. Os ministérios e agências devem garantir um elevado padrão de gestão financeira, que será apoiada por um sistema de informação de gestão financeira (FMIS) a funcionar em pleno. Procedimentos eficazes de auditoria interna, gestão de bens, tecnologias de informação e de aprovisionamento em funcionamento.

## **6. Cultura: Cultura organizacional e comunicação interna**

Todas as instituições públicas devem promover uma cultura de trabalho em equipa que dê prioridade à prestação de serviços ao público. Os administradores e funcionários devem observar uma conduta profissional e ética. A introdução de “clubismos” e de favoritismos partidários nos serviços públicos será totalmente desencorajada pelo código de conduta da Função Pública. Deverá ser fomentada a abertura na comunicação e na partilha de dados entre ministérios e agências.

## **7. Partes interessadas: Gestão de relacionamentos e comunicação externa**

Todas as instituições públicas devem cooperar com os ministérios e agências governamentais, de forma a implementarem as políticas e programas governamentais. Algumas instituições do sector público vão trabalhar em estreita colaboração com o sector privado e parceiros de implementação sem fins lucrativos. Outros devem desenvolver parcerias com agências de desenvolvimento internacional que poderão apoiar na implementação do PED. Em todos os casos, os ministérios e agências devem tornar pública toda a informação sobre políticas e programas, estratégias e planos anuais e promover um processo de consulta com as partes interessadas sempre que tal seja adequado.

## **V. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES**

Em Timor-Leste, o fortalecimento da administração pública e das instituições dos ministérios governamentais é da responsabilidade de um conjunto de ministros e secretários de estado. Todos precisam de trabalhar em conjunto como uma equipa para o bem do País, de forma a atingir uma melhoria rápida nas instituições do sector público, o que é necessário para implementar o Plano Estratégico de Desenvolvimento.

Por esta razão, propõe-se que seja estabelecido um Grupo de Trabalho para o Fortalecimento Institucional ao mais elevado nível, para fazer a gestão da implementação da política. Este Grupo de Trabalho deve reunir todos os trimestres, de forma a

poder dar orientações estratégicas e a avaliar o progresso. O Grupo de Trabalho deverá realizar uma análise à política e ao plano a cada 12 meses para garantir que continuam a ser relevantes para a tarefa.

O Grupo de Trabalho será presidido pelo Ministro de Estado. Os presidentes devem convidar ministros com mandatos com interesse direto sobre a administração pública e fortalecimento institucional como membros permanentes. Os ministros dos ministérios de execução serão convidados a participar em reuniões para discutir os temas diretamente relevantes face ao seu mandato. Os presidentes também podem nomear líderes nacionais sénior, com competências de assessoria ao Grupo de Trabalho, de forma a promover o consenso sobre reformas a longo prazo que sejam necessárias no âmbito do interesse nacional.

O secretariado do Grupo de Trabalho será composto por funcionários da Secretaria de Estado para o Fortalecimento Institucional.

Em conformidade com o seu mandato, a SEFI será responsável pela monitorização da implementação da Política sobre Fortalecimento Institucional e deverá estabelecer e manter a base de dados com esta finalidade. A SEFI deverá ajudar a partilhar exemplos de ‘boas práticas’, identificadas através do Diagnóstico Nacional, pelos quadros de administração superior da função pública. A SEFI deverá também disponibilizar apoio técnico, sempre que necessário, às instituições públicas envolvidas. De forma a implementar estas funções, a SEFI deverá coordenar de forma intensiva com:

- (a) as instituições com funções delegadas de ‘Agência Principal’ para elementos específicos do fortalecimento institucional a nível do governo; e
- (b) os ‘Coordenadores do Fortalecimento Institucional’ (CFI) nomeados pelos ministérios.

Os esforços realizados a nível do Governo para o fortalecimento institucional podem ser agrupados em sete elementos, cada um com uma agência principal.

### **1) Práticas de melhoria de desempenho para ministérios eficazes**

- > Agência principal: SEFI; apoiada pelos Coordenadores do Fortalecimento Institucional do ministério; o Gabinete do Primeiro-Ministro, Ministério da Administração Estatal, Ministério das Finanças.

### **2) Administração e liderança melhoradas**

- > Agência principal: Gabinete do Primeiro-Ministro; apoiado pelo Instituto Nacional de Administração Pública, a Comissão da Função Pública, o Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano e a SEFI.

### **3) Gestão de recursos humanos melhorada**

- > Agência principal: Gabinete do Primeiro-Ministro; apoiado pela Comissão da Função Pública, Instituto

Nacional para a Administração Pública, Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano.

### **4) Estratégia, planeamento e monitorização melhoradas**

- > Agência principal: Gabinete do Primeiro-Ministro, com apoio do Ministério das Finanças.

### **5) Estruturas governamentais melhoradas**

- > Agência principal: Gabinete do Ministro de Estado e SEFI com apoio do Ministério da Administração Estatal; a Presidência do Conselho de Ministros; o Gabinete do Primeiro-Ministro e a Comissão da Função Pública.

### **6) Práticas de gestão de finanças públicas melhoradas Inclui gestão financeira, aprovisionamento e auditoria interna**

- > Agência principal: Ministério das Finanças; apoiado pelo Gabinete da Inspeção-Geral, Comissão Nacional de Aprovisionamento e em consulta com o Tribunal de Contas.

### **7) Governo electrónico e utilizações inovadoras das TIC melhoradas**

- > Agência principal: Gabinete do Primeiro-Ministro; apoiado pelo Ministro de Estado, Ministério das Obras Públicas e Telecomunicações e SEFI.

Cada ministério e agência governamental é responsável pela definição, implementação e prossecução das suas metas específicas para o fortalecimento institucional, com o apoio do seu Coordenador de Fortalecimento Institucional (CFI), em colaboração com a SEFI e o CFP.

Serão nomeados Coordenadores de Fortalecimento Institucional para todos os ministérios e agências. Estas são funções particularmente importantes porque ajudam a avançar com melhorias de fortalecimento institucional em toda a Função Pública.

A Política sobre Fortalecimento Institucional e outras reformas da administração pública só poderão ter êxito se tiverem um consenso forte a nível nacional sobre a necessidade de mudança em todo o Governo, o sistema de partidos políticos e a sociedade civil em geral, incluindo as igrejas.

Por esta razão, devem ser aproveitadas todas as oportunidades para trabalhar com as partes interessadas de forma a avançar com esta mudança.

O Conselho de Ministros encontra-se diretamente envolvido na implementação da Política de Fortalecimento Institucional, sendo que a Comissão de Revisão Orçamental desempenha um papel particularmente importante ao nível do controlo de qualidade, avaliando os Planos de Atividade Anuais e os Planos de Melhoria de Desempenho como parte da preparação do orçamento, e definindo as dotações orçamentais dos ministérios para melhorar a sua eficácia organizacional.

O Parlamento Nacional também desempenha um papel

importante ao nível do controlo de qualidade. Os Membros das Comissões Parlamentares devem rever os planos estratégicos, Planos de Atividade Anuais, planos de melhoria de desempenho e relatórios anuais dos ministérios. Podem convidar ministros e funcionários públicos a discutirem planos e relatórios antes de aprovar o Orçamento de Estado. O Parlamento Nacional tem um forte interesse em verificar os resultados de uma melhoria na prestação de serviços públicos.

As organizações da sociedade civil também têm um interesse na responsabilidade por resultados e melhores serviços públicos. Para alguns ministérios, as organizações da sociedade civil e do sector privado já estão envolvidas na implementação dos programas ministeriais: por exemplo, organizações religiosas que implementam programas do Ministério da Solidariedade Social. A publicação de planos estratégicos e relatórios anuais vai ajudar o resto da sociedade a contribuir para a boa implementação do Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste para 2011-2030.

**ANEXO A**  
**PLANO PARA O FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL 2016-2020**

O plano de ação para os primeiros cinco anos (2016-2020) deverá ter como foco: em primeiro lugar, na melhoria da liderança e da administração da função pública; em segundo lugar, no estabelecimento de prioridades e acompanhamento de resultados através da implementação de planos ministeriais para uma melhor prestação de serviços públicos; e em terceiro lugar, na introdução de novos mecanismos, os Planos de Melhoria de Desempenho, para conduzirem melhorias sustentadas na eficácia organizacional dos ministérios.

O plano de ação para os primeiros cinco anos inclui as seguintes atividades indicativas:

#	Nome da Atividade	Descrição	Agência principal	Ref.
<b>Novos Planos de Melhoria de Desempenho</b>				
1	<b>Planos de Melhoria de Desempenho</b>	Introduzir Planos de Melhoria de Desempenho para todos os ministérios e agências em 2016, como parte do processo de Planeamento das Atividades Anuais.	<b>SEFI</b> + GPM	#22
2	<b>Diagnóstico Nacional Fase 2</b>	Avaliar a eficácia das funções dos serviços corporativos dos ministérios, com os Pontos Focais para o Fortalecimento Institucional. Prestar apoio técnico aos Planos de Melhoria de Desempenho e dar assessoria sobre alterações organizacionais, sempre que necessário, aos DGs dos Serviços Corporativos.	<b>SEFI</b>	#16
<b>Administração e liderança melhoradas</b>				
3	<b>Serviços Públicos para Ministros</b>	Criar um programa de orientação que esteja disponível para todos os novos ministros, vice-ministros e secretários de estado.	<b>ME</b> + INAP + CFP + SEFI	Novo
4	<b>Programa de Desenvolvimento do Executivo</b>	Implementar o programa de desenvolvimento do executivo com todos os quadros superiores (DGs e DN/DD) até 2016 e com todos os Diretores de Departamento até 2017.	<b>INAP</b> + SEFI	PED

**Gestão de Funcionários melhorada**

5	<b>Quadro de Gestão de Desempenho</b>	Rever o Quadro de Gestão de Desempenho para os quadros superiores até 2016 e dos Diretores de Departamentos até 2017. Inclui o recrutamento, avaliação de desempenho, matriz de competências e descrição de postos.	<b>CFP</b> + GPM	PED, #21
6	<b>Posições Contratuais (Assessores)</b>	Esboçar um quadro político para todas as posições contratuais (assessores) que trabalham na administração, tal como os peritos técnicos a trabalharem na Função Pública.	<b>CFP</b> + GPM + MF	#19
7	<b>Módulos Profissionais</b>	Introduzir módulos profissionais para funcionários em posições de especialistas, incluindo gestão de projetos e recursos humanos para desenvolvimento, de forma progressiva, com base nas competências desenvolvidas no local de trabalho ao longo do período, modelado no Centro de Formação Gestão Pública Financeira e cursos GF.	<b>CFP</b> + INAP + FDCH + SEFI	#20

**Estratégia, Monitorização e Planeamento melhoradas**

8	<b>Análise do Progresso do PED</b>	Analisar o progresso na implementação das metas do PED de 2011 a 2015. Atualizar as novas metas do PED para 2016-2020. Melhorar as metas de desempenho do sector para representar uma boa combinação de entradas, saídas, resultados e indicadores de processo.	<b>MPIE</b> + GPM	#1, #3
9	<b>Planos estratégicos</b>	Requer que todos os ministérios apresentem um plano estratégico para 2016-2020. Melhorar a relevância de planos estratégicos como documentos de tomada de decisão.	<b>GPM</b> + SEFI	#2
10	<b>Planos anuais</b>	Melhorar a qualidade dos planos anuais (PAAs). As prioridades devem incluir uma melhor preparação e melhores processos de apresentação de relatórios sobre os avanços. Os planos anuais devem incluir nos PMDs novos.	<b>GPM</b> + SEFI	#4
11	<b>Relatórios anuais</b>	Requer que todos os ministérios apresentem um relatório anual ao Parlamento Nacional, incluindo um conjunto de dados de referencia sobre as entradas, resultados, conclusões e indicadores de processos. Exemplo: <i>Relatório de Resultados da PNTL 2014</i>	<b>GPM</b> + SEFI	Novo

12	<b>Unidade de Entrega</b>	Criar uma função de 'unidade de entrega' no governo central, com base no modelo do PEMANDU da Malásia, para ajudar a implementar os objectivos-chave do Governo até 2017.	<b>GPM e MS</b> + SEFI	Novo
<b>Estruturas governamentais melhoradas</b>				
13	<b>Análise funcional</b>	Serão implementadas duas ou três análises funcionais novas. Por exemplo, uma grande prioridade da implementação do PED é a revisão da eficácia da seleção de projetos de grande capital, geridos pela ADN, MPS e MF	<b>MPIE, MAE</b> + GPM + SEFI	#11
14	<b>Estruturas governamentais</b>	Analisar a estrutura do Governo antes das eleições de 2017 para que os resultados desta análise possam estar disponíveis para o novo Governo	<b>ME</b> + GPM + SEFI	PED #11
<b>Sistemas e Processos melhorados</b>				
15	<b>Estratégia e Plano TIC</b>	Preparar uma Estratégia e um Plano TIC. Prioridade elevada para que todos os funcionários dos ministérios tenham acesso a correio electrónico e para que os ministérios possam aceder ao FMIS & PMIS.	<b>GPM</b> + MPTT	PED #14
16	<b>Auditoria Interna</b>	Análise da eficácia da estratégia de auditoria interna como realizada pelo GIG e ministérios relevantes. Considerar outras opções políticas para auditoria: auditorias de desempenho vs. auditorias financeiras, auditorias de consultoria vs. auditorias internas.	<b>MF</b> + CdC + GIG	#10
17	<b>Acesso à justiça e harmonização das Leis</b>	Todas as leis novas devem ser redigidas em 'Português simples' e traduzidas de forma imediata para Tétum. Harmonização progressiva da legislação existente	<b>Pres. CdM</b> MJ	Estratégia do Sector da Justiça

O objectivo é o de melhorar a eficácia organizacional dos ministérios do Governo para que possam atingir as metas de melhoria na prestação de serviços ao nível desejado pelo Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 - 2030.

O plano de ação tem como base a seguinte lógica:

1. *O Governo deverá dar prioridade à melhoria da eficácia da Função Pública.* O maior desafio de Timor-Leste para se transformar num país de rendimentos médios até 2030 não é um de estratégia ou de finanças, mas de organização: o país precisa de construir instituições estatais eficazes para que possam prestar melhores serviços públicos.
2. *O plano baseia-se num compromisso de realização de ações urgentes no período 2016-2020 em preparação para 2030.* Timor-Leste precisa de melhorar a eficácia da sua Função Pública todos os anos ao longo dos próximos cinco anos (2016-2020) para que esteja pronto para responder ao PED. Da mesma forma que o Governo reforçou a despesa pública, precisa agora de aumentar os esforços para o fortalecimento institucional. Muitos programas do PED precisam de ser implementados ao longo de pelo menos cinco a dez anos; assim, trabalhando retroativamente a partir de 2030, os ministérios têm de estar preparados até 2020, ou, o mais tardar, até 2025.
3. *O plano é altamente seletivo no que procura conseguir.* Lança a questão: como alteramos a Função Pública de forma a conseguir as metas do PED? - não, como melhorar a Função Pública em geral. Há outras alterações a decorrer e importantes, que devem ser prosseguidas ao mesmo tempo que a Política de Fortalecimento Institucional e que devem ser discutidas noutra local: por exemplo, no Plano Estratégico da Comissão de Função Pública.

4. *O plano vai melhorar a Administração Pública ao tornar os ministérios mais eficazes.* Esta abordagem é central ao plano. Tem como base o trabalho do Diagnóstico Nacional e outras avaliações que identificam fraquezas sistemáticas nos ministérios em todos os serviços públicos que precisam de ser abordados. Um novo mecanismo, o Plano de Melhoria de Desempenho, vai procurar desenvolver melhorias anuais na eficácia dos ministérios e das agências até que tenham capacidade de implementação do PED.
5. *O plano deverá mobilizar os esforços das agências centrais de forma a apoiar os ministérios da tutela.* As agências centrais têm um papel fundamental a desenvolver para apoiar os ministérios e melhorar a sua eficácia. Por exemplo, o Gabinete do Primeiro-Ministro analisa os Planos de Atividade Anuais dos ministérios e a Comissão da Função Pública e o Ministério das Finanças apoiam os sistemas de gestão de recursos humanos e financeira para todos os ministérios. Um novo [Grupo de Trabalho sobre Administração Pública e] Fortalecimento Institucional deverá oferecer liderança por todo o governo para que os ministérios do governo trabalhem em conjunto como uma equipa.
6. *O plano deverá fazer melhor uso dos recursos existentes na Função Pública.* Os funcionários e orçamentos na Função Pública têm melhorado rapidamente nos últimos anos. O desafio é traduzir esta situação numa função pública melhor. Isto é primariamente uma questão de liderança e de administração, que é um foco central do plano, em vez de recursos adicionais para os ministérios.

**ANEXOB**  
**MONITORIZAÇÃO DE RESULTADOS: 2016 - 2020**

O Quadro de Monitorização de Resultados deverá apoiar o Conselho de Ministros a verificar o progresso na implementação do Plano de Fortalecimento Institucional (2016 - 2020). Possíveis indicadores de desempenho, para discussão com agências implementadoras, podem incluir:

#	Indicador de Desempenho	Meta	Fonte de Informação	M&A
1	Planos de Melhoria de Desempenho: % de ministérios com planos de melhoria de desempenho em vigor	100% até o T4 2016 (e todos os anos até 2020)	Ministérios	SEFI
2	Serviço Público para Ministros: % de ministros e vice-ministros e secretários de estado que concluíram o programa de orientação ministerial	75% até ao T3 de 2017	ME	SEFI
3	Desenvolvimento Executivo: % de Diretores-Gerais, Diretores Nacionais, Diretores de Departamento que concluíram o programa de formação para o executivo	100% de DGs e de DN's até ao T4 2016 (e todos os anos até 2020)	INAP	SEFI
4	Introdução de um novo quadro de desempenho; % de Diretores-Gerais, Diretores Nacionais, Diretores de Departamento com novas descrições de funções e acordos de critérios de desempenho para novos funcionários	100% de DGs e de DN's até ao T2 2016 (e todos os anos até 2020)	CFP Ministérios	SEFI
5	Novo quadro para posições contratuais (assessores); # de assessores por ministério; despesas em assessores por ministério.	100% de ministérios dão dados até ao T3 2016 (e todos os anos até 2020)	GPM, Ministérios	SEFI

6	Introdução de novos módulos profissionais; # de postos de trabalho identificados para formação; # de funcionários com certificação através de ações de formação	Dados até ao T4 2016; 100% dos funcionários até 2020	CFP, INAP	SEFI
7	Revisão do progresso do PED concluído; matriz do PED para 2016 - 2020 atualizado.	Progresso até ao T2 2016; Matriz até o T3 2016	MPIE, GPM	SEFI
8	Planos estratégicos: % de ministérios com planos estratégicos em vigor	100% até ao T3 de 2016	GPM	SEFI
9	Planos anuais: % de ministérios com planos anuais de 'qualidade' apresentados, avaliados pelo CRO.	100% até o T3 2016 (e todos os anos até 2020)	GPM	SEFI
10	Relatórios anuais: % de ministérios com relatórios apresentados ao Parlamento Nacional	100% até o T2 2017 (e todos os anos até 2020)	CdM	SEFI
11	Nova unidade de entrega estabelecida	Operacional até o T2 2016	GPM, ME	SEFI
12	# de revisões funcionais concluídas	2 revisões até o T4 2016	ME + GPM	SEFI
13	Revisão da estrutura governamental concluída	T1 2017	ME	SEFI
14	Estratégia TIC preparada; % de ministérios com acesso a FMIS e Freebalance nos serviços centrais e nos municípios; % de funcionários com contas de correio electrónico do governo	Estratégia TIC até ao T2 2016; 100% dos ministérios com acesso FMIS até 2020; 100% dos funcionários com correio electrónico até 2020	GPM	SEFI
15	Revisão da auditoria interna concluída; nova política sobre auditorias internas aprovada	T2 2017	MF	SEFI
16	Acesso à justiça: # de leis escritas em 'Português simples'; # de leis novas traduzidas para Tétum; manual de estilo para a redação legislativa aprovado pelo MJ	100% das novas leis em 'Português simples' e traduzidas para Tétum T2 2016 (e todos os anos até 2020)	MJ	SEFI

A SEFI será a entidade com a responsabilidade por fazer a monitorização da implementação desta Política de Fortalecimento Institucional. A SEFI deverá apresentar relatórios de progresso trimestrais ao Grupo de Trabalho.

**DIPLOMA MINISTERIAL N.º 52/2016**

**de 12 de Outubro**

**APLICAÇÃO EM CONCRETO DO REGIME  
TRANSITÓRIO DE PROVIMENTO DE CARGOS DE  
DIRECÇÃO E DE CHEFIA DAS AUTORIDADES  
MUNICIPAIS E DAS ADMINISTRAÇÕES MUNICIPAIS  
DURANTE A FASE DE DESCONCENTRAÇÃO  
ADMINISTRATIVA**

O VI Governo Constitucional proclamou a melhoria da prestação e bens e de serviços públicos aos cidadãos como uma das suas prioridades para a corrente legislatura. No quadro da estratégia delineada para o supra referido desiderato, o Governo aprovou o Decreto-Lei n.º 3/2016, de 16 de Março que procedeu à reforma da Administração Local do Estado.

De acordo com o quadro legal que entretanto entrou em vigor, a generalidade das delegações e representações territoriais existentes nas circunscrições municipais e nos postos administrativos deveriam ser integradas nas Autoridades Municipais ou nas Administrações Municipais, as quais passariam a estar sob liderança do representante do Governo no município, respectivamente, o Presidente da Autoridade Municipal ou o Administrador Municipal.

Através da Resolução do Governo n.º 29/2016, de 28 de Setembro, o Governo deu cumprimento às disposições do Decreto-Lei n.º 3/2016, de 16 de Março nomeadamente no que tange à integração das delegações e das representações territoriais nas Autoridades Municipais e nas Administrações Municipais e à transferência de recursos financeiros, materiais e humanos para estas.

Reconhecendo, porém, que o processo de integração das representações e das delegações territoriais não deixaria de provocar tensões e instabilidade ao nível dos recursos humanos da Administração Local do Estado, num momento em que importa garantir a estabilidade atendendo à necessidade de iniciar o processo de desconcentração administrativa, o Governo aprovou um “regime transitório de provimento dos cargos de direcção e de chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais durante a fase de desconcentração”, o qual foi publicado sob a designação de Decreto-Lei n.º 37/2016, de 7 de Setembro, e no qual se prevê que os cargos de direcção e de chefia nas Autoridades Municipais, nas Administrações Municipais, nas Delegações Territoriais e nas Representações Territoriais, que se encontrem devidamente providos, em regime de comissão de serviço ou de substituição, se mantenham providos com os titulares que se encontram em funções pelo período de dois anos. Previu-se, ainda, que os titulares de cargos de direcção e de chefia nas delegações e representações territoriais integradas nas Autoridades Municipais ou nas Administrações Municipais se mantenham nos mesmos, pelo período de dois anos, no

quadro dos novos serviços, e desde que se mantenha a afinidade entre o objecto funcional do cargo exercido e do cargo a exercer. No entanto, a identificação, em concreto, dos titulares dos cargos de direcção e de chefia que vão beneficiar do regime transitório a que supra se alude, efectua-se mediante diploma ministerial do membro do Governo responsável pela Administração Estatal.

Assim, o Governo, pelo Ministro da Administração Estatal, manda, ao abrigo do previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 37/2016, de 7 de Setembro, publicar o seguinte diploma:

**Artigo 1.º**

**Objecto**

O presente diploma ministerial identifica os funcionários públicos que desempenham funções de direcção ou de chefia na Administração Local e aos quais se lhes aplica o regime transitório de provimento de cargos de direcção e de chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais durante a fase de desconcentração administrativa, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37/2016, de 7 de Setembro.

**Artigo 2.º**

**Identificação dos funcionários aos quais se aplica o regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37/2016, de 7 de Setembro**

O regime transitório de provimento de cargos de direcção e de chefia das Autoridades Municipais e das Administrações Municipais durante a fase de desconcentração administrativa, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37/2016, de 7 de Setembro, é concretamente aplicado aos funcionários identificados no Anexo I ao presente diploma ministerial e do qual faz parte integrante para todos os efeitos legais.

**Artigo 3.º**

**Entrada em vigor**

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

Díli, 12 de Outubro de 2016

**Dionísio Babo Soares, PhD**

Ministro

Anexo I

Mapas de Pessoal dos Municípios pela ordem que se segue:

Município
Aileu
Baucau
Viqueque
Covalima
Dili
Lautém
Bobonaro
Ainaro
Liquiça
Manufahi
Ermera
Manatuto

**ADMINISTRAÇÃO MUNICÍPIO AILEU**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	João Tilman do Rego	13244-6	Administrador Município	Administrador Município	Transição directa
2	Vitoria Mesquita do Rego	38743-6	Secretario Municipal	Secretario Municipal	Transição directa
3	Mário António Soares	10484-1	Chefe Departamento Desenvolvimento (Aileu)	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Lúcia Maria Vieira da Cruz	16621-9	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Carlos Alberto Araújo	945-8	Chefe do Departamento de Recursos Humanos (Aileu)	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Amado da Costa Martins	16312-0	Chefe do Departamento Finanças (Aileu)	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Moisés de Fátima Oliveira Fernandes	9962-7	Coordenador SAIM (Aileu)	Chefe de Departamento de Investimentos Municipais	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO AILEU VILA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Marcos dos Santos	9964-3	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO REMEXIO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Jacinto Mendonça	6748-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO LEQUIDOE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Jacinto Vila Nova		Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO LAULARA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Abílio Alves	8026-8	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO BAUCAU**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	António Augusto Guterres	10428-0	Presidente Autoridade Municipal	Presidente Autoridade Município	Transição directa
2	Maria Celestina Viegas	16990-0	Secretario Municipal	Secretario Municipal de Expediente Geral	Transição directa
3	Eduardo Filipe Ximenes	25466-5	Chefe Departamento de Desenvolvimento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Francisco Xavier da Silva Guterres	3599-8	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Ana Manuela Ximenes	38749-5	Chefe Departamento RH Baucau	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Dario Francisco Belo	11525-8	Chefe Departamento Finanças Baucau	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Jacob Peloi da Conceição	31817-5	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO BAUCAU VILA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Francisco Ximenes	10319-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO BAGUIA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	António dos Ramos	10314-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINSTRATIVO LAGA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Sabino Ximenes	10321-7	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINISTRATIVO QUELICAI					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Sebastiao Pereira Gaio Pires	29370-9	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO VENILALE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Carlos Alberto Guterres	10324-1	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO VEMASSE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Sebastiao F. de A. Correia	11526-6	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO VIQUEQUE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Gregorio Henrique	40180-3	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Jose da Costa de Sousa	4944-1	Secretario Municipal	Secretario Municipal	Transição directa
3	Paulino Pinto	10330-9	Chefe Departamento Desenvolvimento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Juvinal Soares de Ressurção	33162-7	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Acacio Sarmento	8016-0	Chefe Departamento Recursos Humanos Viqueque	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Vasco Nunes	16309-0	Chefe Departamento Financas Viqueque	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Joao Zeca Soares	16684-7	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO UATOCARBAU					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Mateus Martins Pinto	8020-9	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO LACLUTA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Jose Andrade do Santos	8022-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO VIQUEQUE VILA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			

POSTO ADMINISTRATIVO OSSU					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Augusto de Sousa	11529-0	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO UATOLARI					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Thomas Soares da Silva	8018-7	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO COVALIMA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Jose Pina Cardoso	11113-9	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Afonso Nogueira Nahak	10481-7	Secretario Covalima	Secretario Municipal	Transição directa
3	Agostinho Gusmao	10688-7	Chefe Departamento Desenvolvimento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Francisco de Jesus Alves	11524-0	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Jacinto dos Santos	7885-9	Chefe Departamento RH	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Aniceto de Jesus Amaral	16391-0	Chefe Departamento de Financas Municipais	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Alarico do Nascimento	10303-9	Chefe Departemento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO SUAI**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Laurentino de Jesus	26690-6	Administrador Posto Administrativo	NA	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO MAUCATAR**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Sebastiao Guterres	10309-8	Administrador Posto Administrativo	NA	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO ZUMALAI**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Santiago Barreto	10306-0	Administrador Posto Administrativo	NA	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO TILOMAR**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Jose de Fatima Xavier	10302-0	Administrador Posto Administrativo	NA	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO FOHOREM**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Carlos Carvalho de Araujo	10296-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO FATUMEA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Filomeno Cardoso	19062-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO FATULULIK**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Elias da Cruz	29355-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO DE DILI

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Gaspar Soares	32681-0	Administrador Municipio	Presidente Autoridade Municipal	Transição directa
2	Jose Filipe Ximenes Smith	9646-6	Secretario Municipal de Dili	Secretario Municipal de Expediente Geral	Transição directa
3	Eustolio Manuel de Jesus	10414-0	Chefe de Desenvolvimento Distrital Dili	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Francisco da Silva Guterres	16487-9	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Catarina Anastacia Soares	824-9	Chefe Departamento Recursos Humanos Dili	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Ana Fernandes Guterres Junior	16314-7	Chefe Departamento Financas Dili	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Maria Jose de Jesus Natalia dos Santos	14276-0	Chefe Departamento Assuntos Socias	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa
<b>POSTO ADMINSTRATIVO DOM ALEIXO</b>					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Simplicio dos Santos Mendonca	14913-6	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
<b>POSTO ADMINSTRATIVO CRISTO REI</b>					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Gaspar da Silva	30272-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
<b>POSTO ADMINSTRATIVO VERA CRUZ</b>					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Otavio Vieira do Amaral	23912-7	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINSTRATIVO NAIN FETO

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Tomas Alberto Braz	835-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINSTRATIVO METINARO

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Fausto Soares Dias	18983-9	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINSTRATIVO ATAURO

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Mateus Belo	26683-3	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO LAUTEM

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Zeferino dos Santos Sequeira	11931-8	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Oscar Dias Quintas		Adjunto Administrador	Secretario Municipal	Transição directa
3	Tiburcio dos Santos	23363-6	Chefe Departamento de Desenvolvimento Lautem	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Jacinto da Costa	9942-2	Koordenador SAIM Lautem	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa

5	Deolinda da Costa	8454-9	Chefe Departament RH	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Ilario Rui Manuel	5184-5	Chefe Departamento Financas	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Jose da Costa Monteiro	10426-4	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO TUTUALA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Carlito Pereira	16681-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO LAUTEM**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Francisco dos Santos	24678-6	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO LURO**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Delfim Marques	10340-3	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO ILIOMAR**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Joao Baptista Roas	8537-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO LOSPALOS**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Tadeo Lopes	16616-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO BOBONARO**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Zeferino Soares dos Santos	30170-1	Administrador Municipio	Presidente Autoridade Municipal	Transição directa
2	Julio Carvalho Caeiro	16310-4	Secretario Municipal	Secretario Municipal de Expediente Geral	Transição directa
3	Semedo Lacu Costa	14275-1	Chefe Departamento Desenvolvimento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Lucia Pina	9956-2	Koordenadora SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Donata de Carvalho Marques	22397-2	Chefe Departamento RH	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Eliseu Lopes de Araujo	33090-6	Chefe Departamento Financas	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Amilcar Tavares	3434-7	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa

**POSTO ADMINSTRATIVO ATABAE**

No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Jose Goncalves da Silva	7940-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINISTRATIVO BALIBO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Rosario Goncalves	10290-0	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

  

POSTO ADMINISTRATIVO BOBONARO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Rui Bere Mau Barros	10298-9	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINISTRATIVO CAILACO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Alfredo Moniz da Costa	6726-1	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINISTRATIVO LOLOTOE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Almiro Pereira dos Reis	10300-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

POSTO ADMINISTRATIVO MALIANA					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Alipio Moniz	10301-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**  
 O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO AINARO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Albertino de Araujo	25636-6	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Aguida Judit Mendonca	24630-6	Secretario Municipal	Secretario Municipal	Transição directa
3	Francisco Barros	9990-2	Chefe Departamento Planeamento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Eduardo Lopes de Carvalho	8959-1	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Nelson Loro M. Soares Pereira	25398-7	Chefe Departamento Recursos Humanos	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Ruivo Barros Magno	16308-2	Chefe Departamento Financas	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Beni Manuel de Araujo	26570-5	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa

  

POSTO ADMINISTRATIVO AINARO					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Nazario de Araujo	26602-7	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

  

POSTO ADMINISTRATIVO MAUBISSE					
No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Luis Casimiro Lopes	10178-8	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO HATUBUILICO**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Armando de Araujo	23385-4	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO HATU-UIDO**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Rogeiro da Costa	33077-9	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO LIQUICA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Domingos da C. dos Santos	4839-9	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Renato Nunes Serrao	6932-9	Secretario Municipal Liquica	Secretario Municipal	Transição directa
3	Francisco dos Santos Pereira	25465-7	Chefe Departamento Desenvolvimento	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Joao Alegria de Jesus	7158-7	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Lizina da Costa Hornai	5656-1	Chefe Departamento Recursos Humanos	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
6	Vincencia Hoar	5348	Chefe Departamento Financas	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Pedro Maria N. dos Santos	38788-6	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO BAZARTETE**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Joao de Nascimento Bras	22390-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO LIQUICA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Rogério dos Santos	22504-5	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO MAUBARA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Domingos Alves Correia	25882-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO MANUFAHI**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS			
1	Carlito Pinheiro de Araujo	4008-8	Administrador Municipio	Administrador Municipio	Transição directa
2	Arantes Isaac Sarmento	16851-3	Secretario Municipal	Secretario Municipal	Transição directa
3	Jose Godinho Martins	14153-4	Chefe Departamento Desenvolvimento Distrital	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
4	Jose Antonio da Costa Braz	8023-3	Koordenador SAIM Municipio Manufahi	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
5	Antonio de Andrade	278-0	Chefe Departamento de Recursos Humanos	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa

6	Renato Pereira	16311-2	Chefe Departamento Financas	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
7	Filomeno da Costa Amaral	10760-3	Chefe Departamento Assuntos Sociais	Chefe de Departamento de Apoio à Sociedade Civil	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO SAME					
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Amandio Assuncao Costa	10333-0	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO ALAS					
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Leopoldo Barreto	28406-8	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO FATUBERLIU					
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Gil Teofilo Amaral	10332-2	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa
POSTO ADMINISTRATIVO TURISCAI					
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Julio Gudinho	38791-6	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**  
O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO ERMERA							
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	NIVEL / ESCALAO	GRAU PROVIMENTO (Decreto-Lei 37/2016)	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Jose Martinho dos Santos Soares	8794-7	B	Mantem	Presidente Autoridade Municipal	Presidente Autoridade Municipal	Transição directa
Posto Administrativo Posto Railaco							
1	Arlindo dos Santos	25254-5	4/D	C	Administracao Posto Railaco	Administracao Posto Railaco	Transição directa
Posto Administrativo Atsabe							
1	Manuel Soares de Araujo	10861-8	3/E	C	Administracao Posto Atsabe	Administracao Posto Atsabe	Transição directa
Posto Administrativo Hatolia							
1	Fernando Soares	8606-1	1/C	Mantem	Administracao Posto Hatolia	Administracao Posto Hatolia	Transição directa
Posto Administrativo Letefoho							
1	Joao Felisberto de Deus	8097-7	6/E	C	Administracao Posto Letefoho	Administracao Posto Letefoho	Transição directa
Posto Administrativo Ermera							
1	Fernando Soares	14412-4	2/C	Mantem	Administracao Posto Ermera	Administracao Posto Ermera	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**  
O Ministro do Ministério da Administração Estatal

ADMINISTRAÇÃO MUNICIPIO MANATUTO							
No.	CANDIDATO	NO. ID/ PMIS	NIVEL / ESCALAO	ESCALAO PROVIMENTO (Decreto-Lei 37/2016)	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
1	Fernando D. de A. Sousa Junior	39905-1	1 / B	Mantem	Administrador Municipal	Administrador Municipal	Transição directa
2	Agripino da Silva S. R. Costa	9978-3	5 / C	B	Secretario Municipal Municipio Dili	Secretario Municipal Municipio Dili	Transição directa
3	Rosalia do E. Santo da Cruz	5930-7	2 / E	C	Chefe Departamento Recursos Humanos (Manatuto)	Chefe do Departamento de Recursos Humanos	Transição directa
4	Carlos do Rosario Cabral	30693-2	1 / C	Mantem	Chefe Departamento Financas (Manatuto)	Chefe do Departamento de Programação e Controlo Orçamental	Transição directa
5	Antonio Soares da Cunha	9981-3	5 / C	Mantem	Chefe Departamento Desenvolvimento (Manatuto)	Chefe de Departamento de Prospectiva e Desenvolvimento	Transição directa
6	Basildo Ximenes	8048-9	5/E	C	Oficial	Chefe de Departamento de Acompanhamento e Avaliação	Transição directa
7	Gaspar Hunu Gusmao	16954-4	2/C	Mntem	Coordenador SAIM	Chefe de Departamento de Investimentos Municipais	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO BARIQUE**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Evaristo Lima	10315-2	5 / E	C	Administrador Posto Administrativo de Barique	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO LACLO**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Samuel Rodrigues Pereira	1478-5	2 / D	C	Administrador Posto Administrativo Lacro	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO LALEIA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Simao da Costa	22527-4	2 / D	C	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO LACLUBAR**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Natalino M. Carvalho	10323-3	4 / E	C	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO MANATUTO VILA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Gaspar Henrique da Silva	8002-0	2 / C	Mantem	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**POSTO ADMINISTRATIVO SOIBADA**

No.	CANDIDATO	NO. ID/	NIVEL /	ESCALAO PROVIMENTO	CARGO ACTUAL	CARGO PROMOÇÃO	OBS.
		PMIS	ESCALAO				
1	Fraustino M. Lopes da cruz	29374-1	2 / C	Mantem	Administrador Posto Administrativo	Administrador Posto Administrativo	Transição directa

**Dionísio da Costa Babo Soares**

O Ministro do Ministério da Administração Estatal

**DIPLOMA MINISTERIAL N.º 53/2016**

**de 12 de Outubro de 2016**

**QUE APROVA A  
ABERTURA DE CONCURSO PARA LICENCIAMENTO DE EXPLORAÇÃO DE  
SLOT MACHINES EM TIMOR-LESTE**

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, foi publicado o regime jurídico do licenciamento, exploração e controlo da actividade dos jogos sociais e de diversão, máquinas de jogo e jogos tradicionais em Timor-Leste.

Nos termos do n.º 6 do referido diploma, compete ao Ministro do Turismo, Artes e Cultura a tutela da actividade de exploração dos jogos tradicionais e de diversão, máquinas de jogo e jogos tradicionais.

É igualmente da competência do Ministro que tutela a área do Turismo, nos termos da alínea c), do n.º 2, do art.º 7.º, do Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, exercer as prerrogativas de autorização e licenciamento dos jogos previstos naquele diploma, entre os quais as máquinas de jogo, vulgarmente conhecidas como *slot machines*.

Como é referido no preâmbulo do decreto-lei, “*toda a matéria relativa aos jogos deve ser considerada como de interesse público, dadas as suas potencialidades e incidências sociais, administrativas e tributárias, com as consequentes repercussões na economia real*”, o que determina por parte do Estado, na prossecução do interesse público, o estabelecimento de critérios para a autorização da exploração das *slot machines*, tendo designadamente em conta a salvaguarda de quem investe neste tipo de actividade, que por natureza é propícia a movimentar avultados montantes em dinheiro, mas também, e, talvez ainda mais importante, a zelar pela protecção e salvaguarda dos interesses dos utentes.

Daí que se torne importante fixar através do presente diploma as regras de atribuição de licenciamento das *slot machines*.

Assim,

O Governo, pelo Ministro do Turismo, Artes e Cultura, manda nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, publicar o seguinte diploma.

#### **Artigo 1.º** **Autorização**

A atribuição do licenciamento da exploração de máquinas de jogo (*slot machines*) é da competência do Ministro do Turismo, Artes e Cultura e obedece aos termos fixados no presente Diploma bem como do disposto no Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, que aprovou o regime jurídico do licenciamento, exploração e controlo da actividade dos jogos sociais e de diversão, máquinas de jogo e jogos tradicionais.

#### **Artigo 2.º** **Concessão**

1. Pelo presente Diploma são autorizadas duas Concessões, uma para Dili, outra para o restante território de Timor-Leste, para a atribuição do licenciamento da exploração de *slot machines*, pelo prazo de 30 dias a contar da publicação do presente diploma.
2. Cada uma das Concessões referidas no número anterior, obedece a um número máximo de *slot machines* a determinar pela Inspeção-Geral de Jogos (IGJ), com base nos processos de candidatura apresentados.
3. O prazo máximo das Concessões é fixado no despacho de autorização de licenciamento da exploração de *slot machines*.

#### **Artigo 3.º** **Crítérios**

1. O licenciamento para a exploração de *slot machines* além de obedecer aos critérios definidos no artigo 36.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, só pode ser exercida por sociedades comerciais, regularmente constituídas, cujo objecto seja especificamente a exploração de jogos e que tenham um capital social mínimo de 10.000.000\$ USD (dez milhões de dólares norte americanos).
2. O capital social referido no número anterior deve estar integralmente realizado em dinheiro, em agência bancária existente em Timor-Leste, na data da autorização da licença de exploração e por um período subsequente de 12 meses.

#### **Artigo 4.º** **Capital social**

As sociedades referidas no artigo 3.º do presente Diploma, além do capital social mínimo referido no artigo anterior, devem possuir um saldo de conta bancária permanente não inferior a USD 1.000.000,00 (um milhão de dólares norte americanos) que demonstrem possuir adequada capacidade financeira.

#### **Artigo 5.º** **Demonstração da adequada capacidade financeira**

A adequada capacidade financeira é demonstrada designadamente pela assunção de compromisso ou prestação de garantia de financiamento de investimentos e obrigações que as concessionárias se propõem realizar ou assumir, tendo em vista a contribuição para a diversificação do produto turístico oferecido, bem como o desenvolvimento do emprego na indústria do jogo, assim como a formação profissional dos respectivos trabalhadores.

#### **Artigo 6.º** **Verificação da capacidade financeira da concessionária**

A verificação da capacidade financeira da concessionária é aferida pela IGJ, devendo para o efeito ser exibidos os relatórios e contas da sociedade acompanhados dos pareceres do conselho fiscal, relativo ao último ano de exercício.

#### **Artigo 7.º** **Caução**

As sociedades comerciais referidas no artigo 3.º do presente Diploma, são ainda obrigadas a previamente à concessão do licenciamento de exploração de *slot machines*, prestar uma caução no montante de 5.000 \$USD (cinco mil dólares norte americanos), por cada *slot machine*, em dinheiro ou através de depósito bancário à ordem do Estado, ou em sua substituição, garantia bancária ou seguro caução, mobilizáveis em termos equivalentes ao do depósito, a qual será perdida a favor do Estado se a autorização for rescindida por culpa da entidade exploradora.

**Artigo 8.º**

**Cessão da posição contratual**

Uma vez autorizada a exploração deste tipo de actividade a cessão da posição contratual, isto é a transferência para terceiros do licenciamento da exploração das *slot machines*, só pode ser permitida mediante autorização expressa do Ministro do Turismo, Artes e Cultura, ouvida a IGJ.

**Artigo 9.º**

**Violação**

A cessão da posição contratual em violação ao disposto no artigo 8.º deste diploma ministerial, é nula e de nenhum efeito, e constitui fundamento para a revogação da licença de exploração.

**Artigo 10.º**

**Contrapartidas**

Além do imposto anual que deve ser pago à administração fiscal, é ainda devido, nos termos da alínea b) do artigo 51.º do Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril, uma percentagem de 25% proveniente da receita líquida da concessionária, para a prossecução de fins de índole social.

**Artigo 11.º**

**Obrigações da concessionária**

A concessionária deve ainda assumir as seguintes obrigações específicas:

- a) construção de um hotel, durante o período da concessão, com pelo menos 50 quartos com as características necessárias para ser qualificado hotel de 4 estrelas ou superior;
- b) assegurar a execução das infra-estruturas urbanísticas adequadas ao empreendimento previsto na alínea anterior.

**Artigo 12.º**

**Esclarecimentos**

Os concorrentes podem solicitar à IGJ todos os esclarecimentos que entendam necessários durante o período de vigência do presente Diploma.

**Artigo 13.º**

**Concurso**

1. As entidades que pretendam concorrer à concessão da exploração prevista no artigo 2.º devem dirigir as suas propostas ao Ministro do Turismo, Artes e Cultura, em cartas fechadas e lacradas endereçadas à IGJ e com indicação no exterior do concurso a que se destinam, dentro do prazo de trinta dias a contar da data de publicação do presente anúncio de abertura do concurso.
2. As propostas a que se refere o número anterior só são consideradas se forem acompanhadas dos seguintes elementos:
  - a) certidão do registo comercial com o teor da matrícula e

de todas as inscrições em vigor, e cópia dos estatutos, bem como outros elementos que permitam comprovar o cumprimento dos requisitos previstos no Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril e no presente Diploma, ou, no caso de sociedade a constituir, cópia do projecto de estatutos e identificação completa das entidades que se proponham constituí-la, nos mesmos termos no prazo de noventa dias a contar da data da notificação da adjudicação;

- b) exemplares de relatórios e contas respeitantes ao último ano de exercício do concorrente ou ainda no caso de sociedades cuja constituição e início de actividade hajam ocorrido no ano anterior ao anúncio de abertura do concurso, informações equivalentes onde se indiquem também as fontes de informação susceptíveis de análise da capacidade financeira do concorrente;
- c) documento comprovativo da prestação de caução, nos termos do artigo 7.º deste Diploma;
- d) declaração de aceitação de todas as obrigações estabelecidas no presente Diploma e no Decreto-Lei n.º 6/2016, de 20 de Abril;
- e) certidão comprovativa da situação regularizada perante a administração fiscal.

**Artigo 14.º**

**Abertura das propostas**

1. A abertura das propostas realiza-se na IGJ no terceiro dia útil posterior ao do termo do prazo para a sua apresentação.
2. A apreciação das condições de admissão dos concorrentes compete a uma comissão nomeada pelo Ministro do Turismo, Artes e Cultura, a qual elabora o seu relatório no prazo de 20 dias.
3. A comissão referida no número anterior pode solicitar aos concorrentes os esclarecimentos que entenda necessários.
4. No prazo de 15 dias após a elaboração do relatório da comissão, o Ministro do Turismo, Artes e Cultura, tendo em conta o seu conteúdo, procede à admissão ou exclusão dos concorrentes.

**Artigo 15.º**

**Causas de exclusão**

1. Constituem causas de exclusão dos concorrentes os seguintes fundamentos:
  - a) instrução irregular da candidatura;
  - b) não verificação dos critérios referidos no artigo 3.º do presente diploma;
  - c) falta de idoneidade, nomeadamente a financeira;
  - d) condenação em processo judicial pela exploração ilícita de jogo.

2. O Ministro do Turismo, Artes e Cultura, reserva-se no direito de não outorgar a concessão a nenhum dos concorrentes, se o considerar conveniente para o interesse público, quaisquer que sejam as propostas apresentadas, anulando o concurso e restituindo a caução prestada, sem direito a indemnização.

**Artigo 16.º**  
**Adjudicação e preferência**

Em caso de igualdade de ofertas para efeitos da adjudicação da concessão, constitui factor preferencial o seguinte:

- a) a experiência de mais de dois anos na exploração e gestão de jogos de fortuna ou azar em casino ou em áreas correlativas, devidamente comprovada através de declaração emitida pela entidade responsável pela inspecção de jogos do país respectivo;
- b) a percentagem mínima de 40% de capital social timorense, em sociedades estrangeiras;
- c) o número de trabalhadores timorenses a empregar.

**Artigo 17.º**  
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação em Jornal da República.

O Ministro do Turismo, Artes e Cultura,

**(Francisco Kalbuadi Lay)**

Díli, 6 de Outubro de 2016.