



JORNAL da REPÚBLICA

\$ 2.00

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR - LESTE

SUMÁRIO

GOVERNO:

Resolução do Governo N.º 42/2016 de 6 de Dezembro
Adoção das normas da Declaração de Arusha Revista, da
Organização Mundial das Alfândegas 675

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO:

Diploma Ministerial N.º 66/2016 de 6 de Dezembro
Que Regula o Procedimento da Realização da Avaliação de
Desempenho dos Cargos de Direção e Chefia dos
Estabelecimentos Integrados do Ensino Básico 680

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL:

Declaração de Rectificação N.º 6/2016 de 6 de
Dezembro 684

RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 42/2016

de 6 de Dezembro

ADOÇÃO DAS NORMAS DA DECLARAÇÃO DE ARUSHA REVISTA, DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DAS ALFÂNDEGAS

Considerando que num mundo cada vez mais globalizado as administrações aduaneiras assumem um papel cada vez mais determinante na prossecução dos objetivos nacionais de cada Estado enquanto entidade soberana e independente, contribuindo decisivamente para a segurança nacional, para a proteção da sua comunidade e ao mesmo tempo para a facilitação do comércio e aumento das receitas;

Tendo em conta, que a complexidade das relações económicas entre Estados, impõem critérios de transparência conducentes ao combate da economia paralela, cada vez mais, associada à fraude fiscal e a outros crimes que condicionam o equilíbrio indispensável à regulação do comércio e, consequentemente ao desenvolvimento económico dos povos;

Atendendo, ainda, que os efeitos negativos da corrupção sobre as receitas fiscais afetam não só a confiança nas instituições públicas nacionais e estrangeiras, mas também o investimento estrangeiro e a confiança dos operadores económicos;

Reconhecendo ainda que no desenvolvimento das suas atividades as Autoridades Aduaneiras devem atuar em conformidade com um conjunto de normas de boa administração, recorrendo a princípios como os da legalidade, transparência, participação, responsabilização, eficácia e coerência;

Tendo ainda presente que a integridade é um requisito fundamental para o exercício das suas competências nas relações que permanentemente mantêm com os cidadãos, os operadores económicos, e respetivos funcionários;

Considerando que a Autoridade Aduaneira, fruto da Reforma Fiscal em curso, atravessa um intenso processo de mudança, fortemente influenciado pelas transformações tecnológicas geradoras de grandes benefícios estruturais, essencialmente dirigidos para a desmaterialização documental, necessitando enquadrar os seus procedimentos nas melhores práticas internacionais no que respeita à conduta e ética profissional dos seus funcionários, nomeadamente no que respeita ao combate a corrupção;

Considerando ainda, a urgência deste pressuposto como elemento essencial e determinante para a excelência que se impõem à Autoridade Aduaneira de Timor-Leste e seus funcionários;

Assim,

O Governo resolve, nos termos da alínea c) do artigo 116º da Constituição da República, o seguinte:

1. Adotar os preceitos constantes da Declaração de Arusha, relativa à Gestão Eficaz e à Ética em Matéria Aduaneira, adotada pela Organização Mundial das Alfândegas, nas 81ª/82ª Sessões do Conselho, em Arusha, Tanzânia, a 7 de

julho de 1993, mais tarde revista em 2003, que se anexa à presente Resolução e dela faz parte integrante.

2. Determinar a implementação dos preceitos da Declaração para valerem como princípios orientadores da atividade aduaneira no que diz respeito ao combate a corrupção.

Aprovado em Conselho de Ministros em 8 de Novembro de 2016.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

Dr. Rui Maria de Araújo

DECLARAÇÃO DE ARUSHAREVISTA

DECLARAÇÃO DO CONSELHO DE COOPERAÇÃO ADUANEIRA SOBRE A BOA ADMINISTRAÇÃO E A INTEGRIDADE EM MATÉRIA ADUANEIRA

O CONSELHO DE COOPERAÇÃO ADUANEIRA¹,

CONSIDERANDO que as administrações aduaneiras do mundo inteiro executam diversas tarefas muito importantes em nome dos seus Governos e contribuem para a realização de objetivos nacionais tais como cobrança de receitas, proteção da comunidade, facilitação do comércio e proteção da segurança nacional;

RECONHECENDO que a integridade é uma questão primordial para todas as nações e todas as administrações aduaneiras e que a corrupção pode limitar gravemente a capacidade das Alfândegas para cumprirem eficazmente a sua missão, com os efeitos negativos da corrupção a poderem incluir:

- diminuição da segurança nacional e da proteção da comunidade;
- fraude fiscal e diminuição de receitas;
- redução do investimento estrangeiro;

- aumento de despesas cujo custo é em última instância suportado pela comunidade;
- manutenção de barreiras relativamente ao comércio internacional e ao crescimento económico;
- redução na confiança do público nas instituições do Governo;
- redução no nível de confiança e de cooperação entre administrações aduaneiras e outras agências governamentais;
- redução no nível de cumprimento voluntário com leis e regulamentos aduaneiros; e
- enfraquecimento do moral e do espírito de grupo dos funcionários;

CONSIDERANDO que a corrupção só pode ser combatida eficazmente no âmbito de um esforço nacional abrangente;

AFIRMANDO que uma das prioridades de qualquer Governo deve ser garantir Alfândegas isentas de corrupção. Isto requer vontade política firme e um compromisso contínuo na luta contra a corrupção;

DECLARA que um programa nacional eficaz a nível de Alfândegas deve incluir os fatores chave seguintes:

1. Liderança e Compromisso

A responsabilidade principal pela prevenção da corrupção compete ao chefe das Alfândegas e aos respetivos diretores executivos. A longo prazo é necessário manter um nível elevado de integridade e um compromisso em lutar contra a corrupção. Os responsáveis e supervisores aduaneiros devem assumir um papel de liderança forte e aceitar um nível adequado de responsabilidade pela manutenção de níveis altos de integridade em todos os aspetos do trabalho aduaneiro. Os responsáveis aduaneiros devem dar mostras de privilegiar a integridade de forma clara e inequívoca e devem ser vistos como um exemplo de desempenho segundo a letra e o espírito do Código de Conduta.

2. Quadro Regulador

Tanto quanto possível as leis, regulamentos, diretivas administrativas e procedimentos aduaneiros devem ser harmonizados e simplificados, de modo a que as formalidades aduaneiras possam ser cumpridas sem dificuldades excessivas. Este processo envolve a adoção de convenções acordadas a nível internacional, outros instrumentos e normas aceites. As práticas aduaneiras devem ser revistas e redesenhadas de forma a eliminar a burocracia e a reduzir duplicações desnecessárias. Deve-se procurar moderar as taxas fiscais e devem-se minimizar as exceções às regras comuns. Os sistemas e procedimentos devem estar de acordo com a Convenção Internacional para a Simplificação e Harmonização dos Procedimentos Aduaneiros (Convenção de Quioto revista).

3. Transparência

Os clientes aduaneiros têm direito a esperar um nível elevado de certeza e de previsibilidade da parte das Alfândegas. As leis, regulações, procedimentos e diretivas administrativas das Alfândegas devem ser tornados públicos, ser facilmente acessíveis e ser aplicados de forma uniforme e consistente. É importante definir de forma clara a base sobre a qual se podem exercer poderes discretionários. Devem ser estabelecidos mecanismos administrativos e de avaliação de recursos para dotar os clientes de um mecanismo que lhes permita contestar ou procurar a revisão de decisões das Alfândegas. Devem ser estabelecidas tabelas de serviço a clientes ou padrões de desempenho, de modo a que os clientes saibam o nível de serviço que podem esperar das Alfândegas.

4. Automatização

A automatização/informatização das atividades aduaneiras pode melhorar a eficiência e a efetividade e eliminar muitas oportunidades de corrupção. A automatização pode igualmente aumentar o nível de responsabilização e providenciar um rasto de auditoria que permita a monitorização e avaliação posteriores de decisões aduaneiras, bem como o exercício de competências discretionárias oficiais. Sempre que possível os sistemas automatizados devem ser configurados de uma forma que minimize as possibilidades de exercício impróprio de competências discretionárias oficiais, contacto pessoal entre agentes aduaneiros e clientes e manuseamento e transferência físicos de fundos.

5. Reforma e Modernização

Por norma a corrupção acontece em situações onde são empregues práticas desatualizadas e ineficazes e onde os clientes têm incentivos para procurar evitar procedimentos lentos ou pesados mediante a oferta de subornos ou o pagamento de taxas de facilitação. As administrações aduaneiras devem reformar e modernizar os seus sistemas e procedimentos para eliminar quaisquer vantagens aparentes que possam ser obtidas através do contorno de requisitos oficiais. Estas iniciativas de reforma e modernização devem ser amplas e abranger todos os aspetos das operações e do funcionamento das Alfândegas. A Convenção de Quioto revista constitui um ponto de referência sólido para iniciativas com estas características.

6. Auditoria e Investigação

A prevenção e o controlo da corrupção nas Alfândegas podem ser facilitados através da implementação de diversos mecanismos apropriados de monitorização e controlo, como sejam programas de verificação interna, auditorias internas e externas e regimes de investigação e acusação. Estes regimes devem estabelecer um equilíbrio razoável entre estratégias positivas para encorajar níveis elevados de integridade e estratégias repressivas desenhadas com o intuito de identificar situações de corrupção e de disciplinar ou acusar criminalmente os elementos envolvidos. O pessoal aduaneiro, os clientes e o público em geral devem ser encorajados a reportar atividades corruptas, pouco éticas ou ilegais, devendo estas informações ser investigadas de forma célere e rigorosa, garantindo-se a

proteção das fontes. Deve ainda ser possível recorrer a agências anticorrupção independentes caso se justifique a realização de investigações complexas ou em grande escala ou caso haja administrações em que a corrupção seja transversal.

7. Código de Conduta

Um dos elementos principais de qualquer programa efetivo de integridade é o desenvolvimento, emissão e aceitação de um código de conduta completo que estabeleça em termos muito práticos e sem ambiguidade o comportamento esperado de todos os funcionários aduaneiros. O código deve articular sanções por incumprimento, as quais devem ser calibradas de forma a corresponder à gravidade da infração e ser suportadas por provisões administrativas e legislativas adequadas.

8. Gestão de Recursos Humanos

A implementação de boas políticas e procedimentos a nível da gestão de recursos humanos é muito importante na luta contra a corrupção nas Alfândegas. Entre as práticas de gestão de recursos humanos que se têm revelado úteis no controlo ou eliminação da corrupção nas Alfândegas incluem-se:

- oferta de salário, outras remunerações e condições suficientes de modo a garantir que os funcionários aduaneiros mantêm um nível de vida digno;
- recrutamento e retenção de funcionários que possuam ou se espere que venham a manter níveis elevados de integridade;
- garantia de que os procedimentos de seleção e promoção de funcionários estão isentos de parcialidades e favoritismos e de que assentam no princípio do mérito;
- garantia de que as decisões sobre a colocação, rotação e realocação de funcionários levam em conta a necessidade de eliminar possibilidades de ter funcionários aduaneiros a ocupar cargos vulneráveis durante longos períodos de tempo;
- provisão de formação e desenvolvimento profissional adequados a funcionários aduaneiros aquando do recrutamento e ao longo das suas carreiras, de forma a promover e reforçar de forma contínua a importância de manter níveis éticos e profissionais elevados; e
- implementação de sistemas apropriados de avaliação e gestão de desempenho que reforcem práticas sólidas e fomentem níveis elevados de integridade pessoal e profissional.

9. Moral e Cultura Organizacional

A corrupção tem mais tendência a ocorrer em organizações em que o moral ou o espírito de grupo sejam baixos e em que os funcionários aduaneiros não sintam orgulho na reputação da sua administração. Os funcionários aduaneiros estão mais predispostos a agir de forma íntegra quando o moral é alto, quando as práticas de gestão de recursos humanos são justas e quando existem oportunidades razoáveis no que diz respeito

a desenvolvimento e progressão na carreira. Os empregados a todos os níveis devem estar envolvidos de forma ativa no programa anticorrupção e devem ser encorajados a aceitar um nível adequado de responsabilidade pela integridade da administração.

10. Relacionamento com o Setor Privado

As administrações aduaneiras devem fomentar um relacionamento aberto, transparente e produtivo com o setor privado. Os grupos de clientes devem ser encorajados a aceitar um nível apropriado de responsabilidade pelo problema e pela identificação e implementação de soluções práticas. Para tal pode ser útil as Alfândegas e órgãos da indústria assinarem um Memorando de Entendimento. De igual modo poderá ser útil desenvolver códigos de conduta para o setor privado que definam de forma clara normas de comportamento profissional. As sanções associadas ao envolvimento em comportamentos corruptos precisam ser suficientes para dissuadir grupos de clientes de pagarem subornos ou taxas de facilitação a fim de obter tratamento preferencial.

Nós, os Membros do Conselho de Cooperação Aduaneira, apelamos às administrações aduaneiras para que implementem planos de ação abrangentes e sustentáveis a nível de integridade, com base nos princípios essenciais delineados acima, e aos Governos, ao setor privado e aos membros da comunidade internacional para que apoiem as Alfândegas na sua luta contra a corrupção.

Feito em Arusha, Tanzânia, a 7 de julho de 1993 (81ª e 82ª Sessões do Conselho) e revisto em junho de 2003 (101ª e 102ª Sessões do Conselho).

THE ARUSHA DECLARATION

DECLARATION OF THE CUSTOMS CO-OPERATION COUNCIL

CONCERNING INTEGRITY IN CUSTOMS

THE CUSTOMS CO-OPERATION COUNCIL,

NOTING that Customs administrations throughout the world perform a number of vitally important tasks on behalf of their Governments and contribute to national goals such as revenue collection, community protection, trade facilitation and protection of national security;

ACKNOWLEDGING that integrity is a critical issue for all nations and for all Customs administrations and that the presence of corruption can severely limit Customs capacity to

effectively accomplish its mission. The adverse effects of corruption can include :

- reduction in national security and community protection;
- revenue leakage and fraud;
- a reduction in foreign investment;
- increased costs which are ultimately borne by the community;
- the maintenance of barriers to international trade and economic growth;
- a reduction in public trust and confidence in government institutions;
- a reduction in the level of trust and co-operation between Customs administrations and other government agencies;
- a reduction in the level of voluntary compliance with Customs laws and regulations; and
- low staff morale and "esprit de corps";

CONSIDERING that corruption can be combated effectively only as part of a comprehensive national effort;

AFFIRMING that a priority for all Governments should be to ensure that Customs is free of corruption. This requires firm political will and a sustained commitment to the fight against corruption;

DECLARES that an effective national Customs integrity programme must address the following key factors :

1. Leadership and Commitment

The prime responsibility for corruption prevention must rest with the head of Customs and the executive management team. The need for high levels of integrity must be stressed and commitment to the fight against corruption maintained over the long term. Customs managers and supervisors should adopt a strong leadership role and accept an appropriate level of responsibility and accountability for maintaining high levels of integrity in all aspects of Customs work. Customs managers should demonstrate a clear and unequivocal focus on integrity and be seen to set an example that is consistent with both the letter and spirit of the Code of Conduct.

2. Regulatory Framework

Customs laws, regulations, administrative guidelines and procedures should be harmonized and simplified to the greatest extent possible so that Customs formalities can proceed without undue burden. This process involves the adoption of internationally agreed conventions, other instruments and accepted standards. Customs practices should be reviewed and redeveloped to eliminate red tape and reduce unnecessary

duplication. Duty rates should be moderated where possible and exemptions to standard rules be minimized. Systems and procedures should be in accordance with the revised International Convention on the Simplification and Harmonization of Customs Procedures (Revised Kyoto Convention).

3. Transparency

Customs clients are entitled to expect a high degree of certainty and predictability in their dealings with Customs. Customs laws, regulations, procedures and administrative guidelines should be made public, be easily accessible and applied in a uniform and consistent manner. The basis upon which discretionary powers can be exercised should be clearly defined. Appeal and administrative review mechanisms should be established to provide a mechanism for clients to challenge or seek review of Customs decisions. Client service charters or performance standards should be established which set out the level of service clients can expect from Customs.

4. Automation

Automation or computerization of Customs functions can improve efficiency and effectiveness and remove many opportunities for corruption.

Automation can also increase the level of accountability and provide an audit trail for later monitoring and review of administrative decisions and the exercise of official discretion. Where possible, automated systems should be configured in such a way as to minimize the opportunity for the inappropriate exercise of official discretion, face-to-face contact between Customs personnel and clients and the physical handling and transfer of funds.

5. Reform and Modernization

Corruption typically occurs in situations where outdated and inefficient practices are employed and where clients have an incentive to attempt to avoid slow or burdensome procedures by offering bribes and paying facilitation fees. Customs administrations should reform and modernize their systems and procedures to eliminate any perceived advantages which might be obtained through circumventing official requirements. Such reform and modernization initiatives should be comprehensive in nature and focus on all aspects of Customs operations and performance. The Revised Kyoto Convention provides a sound reference point for such initiatives.

6. Audit and Investigation

The prevention and control of corruption in Customs can be assisted by the implementation of a range of appropriate monitoring and control mechanisms such as internal check programmes, internal and external auditing and investigation and prosecution regimes. Such regimes should strike a reasonable balance between positive strategies to encourage high levels of integrity and repressive strategies designed to identify incidences of corruption and to discipline or prosecute those personnel involved. Customs personnel, clients and the general public should be encouraged to report corrupt,

unethical or illegal activity and, when such information is provided, it should be investigated in a prompt and thorough manner and sources should be protected. Where large scale or complex investigations are warranted or in administrations where corruption is widespread, there should also be recourse to independent anti-corruption agencies.

7. Code of Conduct

A key element of any effective integrity programme is the development, issue and acceptance of a comprehensive code of conduct which sets out in very practical and unambiguous terms the behaviour expected of all Customs personnel. Penalties for non-compliance should be articulated in the code, calibrated to correspond to the seriousness of the violation and supported by appropriate administrative and legislative provisions.

8. Human Resource Management

The implementation of sound human resource management policies and procedures plays a major role in the fight against corruption in Customs.

Human resource management practices, which have proved useful in controlling or eliminating corruption in Customs, include:

- providing sufficient salary, other remuneration and conditions to ensure Customs personnel are able to maintain a decent standard of living;
- recruiting and retaining personnel who have, and are likely to maintain, high standards of integrity;
- ensuring staff selection and promotion procedures are free of bias and favoritism and based on the principle of merit;
- ensuring that decisions on the deployment, rotation and relocation of staff take account of the need to remove opportunities for Customs personnel to hold vulnerable positions for long periods of time;
- providing adequate training and professional development to Customs personnel upon recruitment and throughout their careers to continually promote and reinforce the importance of maintaining high ethical and professional standards; and
- implementing appropriate performance appraisal and management systems which reinforce sound practices and which foster high levels of personal and professional integrity.

9. Morale and Organizational Culture

Corruption is most likely to occur in organizations where morale or 'esprit de corps' is low and where Customs personnel do not have pride in the reputation of their administration. Customs employees are more likely to act with integrity when morale is high, where human resource management practices are fair and where there are reasonable opportunities for career

development and progression. Employees at all levels should be actively involved in the anti-corruption programme and should be encouraged to accept an appropriate level of responsibility for the integrity of the administration.

10. Relationship with the Private Sector

Customs administrations should foster an open, transparent and productive relationship with the private sector. Client groups should be encouraged to accept an appropriate level of responsibility and accountability for the problem and the identification and implementation of practical solutions. The establishment of Memoranda of Understanding between Customs and industry bodies can be useful in this regard. Likewise, the development of codes of conduct for the private sector, which clearly set out standards of professional behaviour, can be useful. Penalties associated with engaging in corrupt behaviour must be sufficient to deter client groups from paying bribes or facilitation fees to obtain preferential treatment.

We, the Members of the Customs Co-operation Council, call upon Customs administrations to implement comprehensive and sustainable integrity action plans based on the key principles outlined above and on Governments, the business sector and members of the international community to support Customs in its fight against corruption.

Done at Arusha, Tanzania, on the 7th day of July 1993 (81st/82nd Council Sessions) and revised in June 2003 (101st/102nd Council Sessions).

DIPLOMA MINISTERIAL N.º 66/2016

de 6 de Dezembro

QUE REGULA O PROCEDIMENTO DA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS CARGOS DE DIREÇÃO E CHEFIA DOS ESTABELECIMENTOS INTEGRADOS DO ENSINO BÁSICO

Preâmbulo

A provisão de uma educação de qualidade se encontra diretamente relacionada com uma gestão efetiva do estabelecimento escolar. O Gabinete Diretivo do Estabelecimento Integrado de Ensino Básico, sob a direção

do Diretor, possui competências bastante alargadas, tal como prevista no Decreto-Lei n.º 7/2010, de 19 de Maio. É assegurado um nível de autonomia bastante substancial no que diz respeito à administração e gestão escolar.

Os membros do Gabinete Diretivo são diretamente responsáveis pela efetividade da gestão escolar. Enquanto que desafios são regulares no que diz respeito a qualidade da infraestrutura e o acesso a equipamentos, os poderes dos membros do Gabinete Diretivo são suficientes para, quando desempenhados com compromisso e profissionalismo, assegurar uma gestão eficaz e de qualidade.

A avaliação de desempenho daqueles que ocupam os cargos de direção e chefia tem por objetivo assegurar um processo avaliativo em que se possa identificar a produtividade e a concretização dos objetivos dos serviços relevantes, tal como é previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 14/2008, de 7 de maio, com as devidas alterações providas pelo Decreto-Lei n.º 19/2011, de 8 de junho

Entende o Ministério da Educação que a natureza particular dos estabelecimentos de ensino públicos, a estrutura dos serviços centrais e municipais e a sua relação com os estabelecimentos escolares com base na autonomia destes requerem a realização de métodos específicos no âmbito do processo da avaliação de desempenho para assegurar que a avaliação em questão tem a capacidade de assegurar a determinação objetiva do desempenho dos membros do Gabinete Diretivo dos estabelecimentos de ensino básico.

O Diploma Ministerial em questão determina o método de observação direta do real funcionamento dos estabelecimentos escolares como base para o preenchimento da ficha de avaliação dos Diretores, Adjunto Diretores e Chefes dos Gabinetes de Apoio Técnico dos E.I.E.B. públicos no território nacional. Fazendo uso dos poderes inspetivos da Inspeção Geral da Educação previstos no Decreto-Lei n.º 28/2012, de 4 de julho, especialmente no seu artigo 75.º. É ainda regulado aqui os passos principais no processo da avaliação de desempenho, apoiando assim que este seja realizado de forma coordenada entre os diversos serviços que possuem competência complementar e relevante para a avaliação de desempenho dos funcionários da educação e a administração e gestão escolar.

Assim,

O Governo, pelo Ministro da Educação, manda, ao abrigo do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 7/2010, de 19 de Maio, e do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 26 de Julho, publicar o seguinte diploma

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto

O presente diploma regula o procedimento para a realização da avaliação de desempenho dos membros do Gabinete Diretivo dos Estabelecimentos Integrados de Ensino Básico (E.I.E.B.), nomeadamente os métodos para a recolha de informação do