

Decreto-Lei No. 31 / 2009

de 18 de Novembro

Estatutos do Pessoal do Serviço de Migração

O Decreto-Lei 31/2008 de 13 de Agosto propôs a criação do Serviço de Migração (SM) como uma entidade separada, directamente dependente do Membro do Governo Responsável pela Área de Migração, e prevê que o estatuto do pessoal do Serviço de Migração, sejam regulados por legislação própria.

Para implementação da referida Lei Orgânica, é necessária a criação de uma carreira de regime especial, que tendo em consideração os princípios das Leis e Regulamentos da Função Pública, introduzam os ajustes necessários justificados pelo conteúdo funcional e estrutura específicos do Serviço de Migração.

Assim, O Governo decreta, ao abrigo do disposto na alínea p) do Artigo 115º da Constituição da República e no artigo 28 do Decreto de Lei 27/2008 de 11 de Agosto, para valer como Lei, o seguinte:

Capítulo I
Disposições Gerais

Artigo 1º
Objecto e âmbito de aplicação

1. O presente diploma estabelece os estatutos de pessoal da Carreira do Serviço de Migração, nos termos do n.º3 do artigo 41º do Decreto de Lei 31/2008.
2. O diploma integra entre outros, os regimes de nomeação, promoção, recrutamento, ingresso e salários.
3. As leis e regulamentos da Função Pública são igualmente aplicáveis à Carreira de Migração, com as devidas adaptações.

Artigo 2º
Categorias e Postos

1. Os membros trabalhadores do SM dividem-se em funcionários da Carreira de Migração e funcionários do regime geral, nos termos do artigo 38º da Lei Orgânica do Serviço de Migração (SM).
2. A Carreira de Migração agrupa-se por ordem decrescente na hierarquia, nos seguintes postos:
 - a) Inspector-Superior de Migração;
 - b) Inspector-Chefe de Migração;
 - c) Inspector de Migração;
 - d) Inspector-Adjunto de Migração; e
 - e) Oficial de Migração
3. O posto é a posição que o Oficial ocupa no âmbito da Carreira de Migração.
4. Os funcionários de categorias de carreiras não-migratórias colocados no SM, estão abrangidos pelas disposições dos Estatutos da Função Pública.

Artigo 3º
Quadros de Pessoal

O Governo estabelece os quadros de pessoal do SM, de acordo com a estrutura aprovada pela Lei Orgânica do SM e em conformidade com os Estatutos da Função Pública.

Artigo 4º
Conteúdo Funcional

1. A Carreira de Migração é uma carreira de regime especial, criada nos termos do artigo 28º do Regime das Carreiras da Função Pública.
2. O conteúdo funcional do sistema de postos da carreira encontra-se definido no actual capítulo em conformidade com o n.º3 do artigo 14º do Regime das Carreiras da Função Pública.
3. O pessoal da Carreira de Migração é detentor de poderes de polícia exercidos no âmbito da Lei de Imigração e Asilo, e tem as seguintes responsabilidades:
 - a) Controlar a entrada e partida de pessoas nos postos de fronteira
 - b) Dar cumprimento à interdição de saída e entrada nos postos de fronteira;
 - c) Fiscalizar a presença e actividades de estrangeiros em território nacional;
 - d) Instruir processos de expulsão administrativa;
 - e) Executar decisões de expulsão administrativa e judicial;
 - f) Identificar pessoas e executar buscas pessoais, nos termos da Lei;
 - g) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais relativas ao registo de alojamento de estrangeiros;
 - h) Investigar os crimes especificados na Lei de Imigração e Asilo, incluindo o de Auxílio à Imigração Ilegal, a Angariação Ilegal de Mão de Obra, bem como outros crimes conexos, sem prejuízo das competências atribuídas a outras autoridades;
 - i) Escortar os cidadãos estrangeiros sujeitos a decisões de repatriamento;
 - j) Realizar outras tarefas consideradas indispensáveis para a execução das funções de pessoal da Carreira de Migração;
4. A descrição do conteúdo funcional dos postos da Carreira de Migração está estipulado no Anexo I ao presente diploma e que dele faz parte integrante.

Artigo 5º
Assistência Jurídica

1. Uma decisão emitida por um membro da Carreira de Migração em conformidade com a lei de Imigração e Asilo, e no decurso regular das suas funções, deve ser considerada para todos os efeitos legais como uma decisão emitida pelo Serviço de Migração, em caso de procedimento legal interposto junto dos Tribunais contra um membro individualmente.
2. O SM presta assistência jurídica aos funcionários que dela

necessitem.

Artigo 6º
Colocação de Pessoal

1. Os Oficiais da Carreira de Migração devem estar aptos a serem colocados em qualquer parte do território nacional ou a serem acreditados em representações oficiais no exterior, em conformidade com os Estatutos da Função Pública.
2. A distribuição de pessoal no seio da estrutura orgânica do SM é efectuada por despacho do Director Nacional do SM.

Artigo 7º
Comissões de Serviço

1. Os cargos de Director Nacional e de Director Nacional Adjunto do SM são nomeados sob a forma de comissão de serviço, em conformidade com os Estatutos da Função Pública, em especial pelo Regime das Carreiras da Função Pública.
2. O pessoal em regime de requisição e de comissão de serviço no SM, conserva os direitos e privilégios da carreira dos serviços de origem, em conformidade com os Estatutos da Função Pública, nomeadamente os relativos à progressão nas respectivas categorias.

Artigo 8º
Mobilidade

1. A Mobilidade abrange os procedimentos de colocação, rotação e transferência, incluindo diferentes funções na mesma localidade, ou funções em diferentes localidades do país.
2. Os princípios da política de mobilidade do SM são objecto de Regulamento aprovado pelo Membro do Governo Responsável pela Área de Migração.
3. São determinantes para as disposições de mobilidade, entre outros os factores o nível de responsabilidade do cargo, o isolamento do local do trabalho e as circunstâncias pessoais individuais dos Oficiais.

Artigo 9º
Assistência no Alojamento

1. As responsabilidades do SM nos termos da Lei, exigem o desempenho de funções em localidades remotas e isoladas do país.
2. É concedido alojamento apropriado, durante a implementação da política de mobilidade no SM, e no decurso de decisões de colocação em localidades remotas e isoladas.
3. O SM deve assegurar verbas orçamentais para suportar o alojamento residencial dos seus oficiais e familiares nas localidades onde o alojamento privado apropriado, estiver indisponível.

Artigo 10º
Procedimentos de Avaliação do Desempenho

1. A avaliação do desempenho dos membros da Carreira de Migração é regulada pelo Regime de Avaliação da Função Pública, com as devidas alterações.
2. Para efeitos de aplicação do regime da avaliação de desempenho, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de Director Nacional, nos termos do n.º 1 do artigo 18º do Decreto de Lei 14/2008.

Artigo 11º
Formação Profissional

1. O SM desenvolve e implementa um programa anual de formação e desenvolvimento, a fim de responder às necessidades de formação identificadas pela organização.
2. Os oficiais do SM têm o dever de participar integralmente nas actividades de formação, fundamentais para o seu desenvolvimento profissional.
3. O SM pode atribuir licenças de estudo bem como um regime flexível na atribuição de funções aos oficiais, que por iniciativa privada desenvolvam estudos de progressão relevantes para o serviço.

Artigo 12º
Distinções e Prémios

1. As distinções e prémios previstos nos Estatutos da Função Pública, são concedidos a funcionários do SM distinguidos com mérito, durante o desempenho das suas funções.
2. As distinções e prémios previstas no número 1, são concedidas pelo Director Nacional ou pelo Membro do Governo Responsável pela área da Migração, sob proposta do Director Nacional.
3. O processo de identificação de oficiais dignos de reconhecimento por, serviços distintos, ou dos prémios referidos número anterior, são objecto de regulamento a aprovar pelo Membro do Governo Responsável pela área da Migração.

Artigo 13º
Responsabilidade Disciplinar

1. As disposições disciplinares da Carreira de Migração, abrangem as previstas nos Estatutos da Função Pública, com as devidas alterações.
2. Podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções especiais aos Oficiais do SM:
 - a. Cessação da Comissão de Serviço;
 - b. Terminação do Contrato Administrativo de Provedimento;
 - c. Transferência..

3. Um Oficial pode ser colocado em suspensão preventiva com vencimento, sempre que tal se considere necessário no âmbito do processo disciplinar.

Artigo 14º
Competência Disciplinar

1. O Membro do Governo Responsável pela área da Migração tem competência para aplicar qualquer tipo de sanção disciplinar.
2. O Director Nacional e Director Nacional Adjunto têm competência para aplicar qualquer tipo de sanção disciplinar, entre repreensão e o máximo de suspensão.
3. Os Chefes de Sector têm competência disciplinar junto dos funcionários seus subordinados, para aplicar repreensões orais e escritas e poderes de proposta nos restantes casos.
4. As sanções disciplinares aplicadas nos termos do número anterior, apenas produzem efeitos, após serem homologadas pelo Director Nacional.

CAPÍTULO II
DISPOSIÇÕES SOBRE NOMEAÇÕES

Artigo 15º
Director Nacional

1. O Director Nacional é seleccionado por concurso nos termos do Estatuto da Função Pública.
2. O concurso referido no número 1 deverá revestir um dos seguintes requisitos especiais para nomeação:
 - a. Nas situações de concurso interno de acesso limitado, é exigido os postos de Inspector-Superior de Migração ou e Inspector-Chefe de Migração, bem como um registo disciplinar exemplar;
 - b. Nas situações de Concurso Interno aberto a todos os funcionários públicos, será exigida a categoria de Técnico Superior de Grau A ou equivalente;
 - c. Nas situações de Concurso Público, serão exigidas qualificações e experiência correspondentes às especificadas nas alíneas a) e b).
3. O Director Nacional é nomeado para uma comissão de serviço de quatro anos, renovável por igual período, por diploma do O Membro do Governo Responsável pela área da Migração.
4. O Director Nacional é um cargo de Direcção definido nos termos do nº2 do artigo 18 alínea (b) do Decreto de Lei 27/2008, e concede ao seu titular durante o exercício das suas funções o direito ao salário e ao uso de uniforme e insígnias previstas neste Decreto de Lei.
5. Quando o nomeado para o cargo de Director Nacional for simultaneamente um membro da Carreira de Migração, mas com posto inferior, é automaticamente promovido ao posto

de Inspector-Superior de Migração.

6. A intenção de renovar a comissão de serviço, deve ser efectuada ao interessado por escrito com a antecedência mínima de sessenta dias antes do término do período de quatro anos.
7. A comissão de serviço cessa automaticamente no seu término de validade, caso o Membro do Governo Responsável pela área da Migração não tiver manifestado expressamente a intenção de renovar.
8. A comissão de serviço do Director Nacional pode ser terminada a qualquer momento, por diploma ministerial do Membro do Governo Responsável pela área da Migração.
9. Este artigo não prejudica a aplicação das normas previstas nas disposições transitórias deste diploma.

Artigo 16º
Director Nacional Adjunto

1. O Director Nacional Adjunto é seleccionado por concurso de acordo com o previsto pelos Estatutos da Função Pública.
2. Este concurso deve revestir um dos seguintes requisitos especiais para nomeação:
 - a. Nas situações de concurso interno de acesso limitado, é exigido os postos de Inspector-Superior de Migração ou e Inspector-Chefe de Migração, bem como um registo disciplinar exemplar;
 - b. Nas situações de Concurso Interno aberto a todos os funcionários públicos, é exigida a categoria de Técnico Superior de Grau B ou equivalente;
 - c. Nas situações de Concurso Público, são exigidas qualificações e experiência correspondentes às especificadas nas alíneas a) e b).
3. O Director Nacional Adjunto é nomeado para uma comissão de serviço de quatro anos, renovável por igual período, por diploma do Membro do Governo Responsável pela área da Migração.
4. O Director Nacional Adjunto é um cargo de Direcção equiparado a Director Distrital nos termos do nº2 do artigo 18 alínea (c) do Decreto de Lei 27/2008, e concede ao seu titular o direito ao salário e ao uso de uniforme e insígnias previstas neste Decreto de Lei.
5. Quando o nomeado para o cargo de Director Nacional Adjunto for simultaneamente um membro da Carreira de Migração, mas com posto inferior, este Oficial é automaticamente promovido ao posto de Inspector-Superior de Migração.
6. Este artigo não prejudica a aplicação das normas previstas nas disposições transitórias deste diploma.

Artigo 17º

Cargos de Chefe de Sector

1. O Director Nacional coloca no cargo de Chefe de Sector, oficiais da Carreira de Migração com o posto de Inspector-Superior de Migração, nos termos do artigo 6º.
2. Pode ser nomeado um oficial de posto inferior para o cargo de Chefe de Sector, em circunstâncias devidamente justificadas e por um período temporário de tempo.
3. Este Oficial tem direito ao suplemento de supervisão nos termos do artigo 51º.
4. Este artigo não prejudica a aplicação das normas previstas nas disposições transitórias deste diploma.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES SOBRE PROMOÇÕES

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS DE PROMOÇÃO

Artigo 18º

Promoção

1. O acesso a cada posto da Carreira de Migração faz-se por promoção.
2. A promoção consiste na transição para um posto superior na escala vertical, assumindo tarefas de maior complexidade e responsabilidade.
3. O número de vagas disponíveis para promoção é determinado em conformidade com o Quadro de Pessoal do SM, com a excepção dos casos previstos no artigo 22º relativo à promoção a título excepcional.
4. A promoção é publicada no Jornal da República.

Artigo 19º

Condições de Promoção

1. As condições gerais de promoção estão definidas pelo Regime de Concursos da Função Pública, e permite a inclusão de condições específicas para as carreiras de regime especial.
2. As condições específicas de promoção na Carreira de Migração encontram-se definidas na Secção II deste capítulo.
3. O Oficial candidato deve preencher as condições gerais e especiais de promoção, com as excepções previstas pelo artigo 22º de promoção a título excepcional.
4. Este artigo não prejudica a aplicação das normas previstas nas disposições transitórias deste diploma.

Artigo 20º

Modalidades de Promoção

As modalidades de promoção são as seguintes:

- a. Selecção de Mérito;

- b. A Título Excepcional.

Artigo 21º

Promoção por Selecção de Mérito

1. A promoção por selecção de mérito baseia-se na demonstração de capacidades, qualificações, experiência, qualidades pessoais e avaliação dos valores de desempenho; factores estes ponderados objectivamente nos termos dos Estatutos da Função Pública, face às evidências disponíveis e tendo em consideração as funções atribuídas a determinado posto.
2. Existindo mais do que uma vaga disponível, a promoção a um posto superior é efectuada por ordem sequencial de preferência obtida no processo de selecção por mérito.

Artigo 22º

Promoção a Título Excepcional

A promoção a título excepcional consiste no acesso a posto superior independentemente da existência de vacatura, e pode ocorrer num dos seguintes casos:

- a. Quando se verificarem as situações de promoção previstas no número 5 dos artigos 15º e 16º;
- b. Quando um processo de recurso resulte em provimento para promoção, e logo após a implementação de um processo de selecção de mérito;
- c. Quando um oficial tenha obtido uma posição elegível para promoção no processo de selecção de mérito, mas que não tendo sido promovido devido a um processo disciplinar ou criminal pendente, venha a obter o arquivamento do referido processo sem qualquer indicação que obste à promoção do oficial.

Artigo 23º

Condições Gerais de Promoção

1. As condições gerais de promoção encontram-se definidas pelos Estatutos da Função Pública, e em particular pelo Regime de Concursos da Função Pública, com as alterações previstas pelo número 2 deste artigo.
2. Um oficial com processo disciplinar ou criminal pendente pode concorrer a um processo de selecção e obter uma posição elegível para promoção por ordem de mérito, não podendo porém ser promovido durante o decurso do caso pendente.

Artigo 24º

Antiguidade

1. A antiguidade em cada posto dos Oficiais de Migração, é calculada pela soma dos dias de serviço efectivo contados a partir da data efectiva de promoção, sendo os promovidos em data mais recente considerados como detentores de menos antiguidade.
2. Nas situações em que ocorra a promoção de mais do que

um oficial durante um processo de selecção único, os oficiais que obtenham menor classificação no concurso de selecção serão considerados como detentores de menor antiguidade.

3. Todos os períodos de serviço do Oficial promovido, são contabilizados para efeitos de cálculo da antiguidade no posto, com as seguintes excepções:
 - a. Qualquer período de tempo em que o oficial não tenha direito a vencimento;
 - b. Qualquer período de tempo com suspensão de vencimento nos termos das disposições disciplinares, desde que o oficial seja considerado culpado.

SECÇÃO II CONDIÇÕES ESPECIAIS DE PROMOÇÃO

Artigo 25º Inspector-Superior de Migração

As condições de elegibilidade para o concurso de promoção ao posto de Inspector-Superior de Migração, são as seguintes:

- a. Ser titular do posto de Inspector-Chefe de Migração, com pelo menos dois anos de serviço com a classificação de *Muito Bom* ou três anos com a classificação de *Bom*, durante a avaliação de desempenho; e
- b. Estar habilitado com o grau de Licenciatura ou equivalente.

Artigo 26º Inspector-Chefe de Migração

1. O posto de Inspector-Chefe de Migração é um ponto de acesso à Carreira de Migração, disponível a candidatos externos.
2. As condições de elegibilidade para o concurso de promoção ao posto de Inspector-Chefe de Migração, são as seguintes:
 - a. Para candidatos internos:
 - i. Completar na Carreira de Migração pelo menos dois anos de serviço com com a classificação de *Muito Bom* ou três anos com a classificação de *Bom*, durante a avaliação de desempenho; ou
 - ii. Estar habilitado com o grau de Licenciatura ou equivalente.
 - b. Para candidatos Externos:
 - i. Estar habilitado com o grau de Licenciatura ou equivalente.
3. Os candidatos externos seleccionados para o posto de Inspector-Chefe, são sujeitos a um ano de período probatório, devendo completar satisfatoriamente no referido período, um Programa de Estágio de Migração.

Artigo 27º Inspector de Migração

As condições de elegibilidade para o concurso de promoção ao posto de Inspector de Migração, são as seguintes:

- a. Completar na Carreira de Migração pelo menos dois anos de serviço com com a classificação de *Muito Bom* ou três anos com a classificação de *Bom*, durante a avaliação de desempenho; e
- b. Estar habilitado com o grau de Bacharelato ou equivalente.

Artigo 28º Inspector-Adjunto de Migração

1. O posto de Inspector-Adjunto de Migração é um ponto de acesso à Carreira de Migração, disponível a candidatos externos.
2. Os candidatos devem estar habilitados com um diploma pós-secundário ou equivalente, para serem elegíveis para o concurso de promoção ao posto de Inspector-Adjunto de Migração.
3. Os candidatos externos seleccionados para o posto de Inspector-Adjunto, são sujeitos a um ano de período probatório, devendo completar satisfatoriamente no referido período probatório, um Programa de Estágio de Migração.

Artigo 29º Oficial de Migração

1. O posto de Oficial de Migração é o ponto de entrada de base na Carreira de Migração.
2. Os candidatos devem estar habilitados com um diploma secundário ou equivalente, para serem elegíveis para o concurso de promoção ao posto de Oficial de Migração.
3. Os candidatos externos seleccionados para o posto de Oficial de Migração, são sujeitos a um ano de período probatório, devendo completar satisfatoriamente no referido período probatório, um Programa de Estágio de Migração.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES DE RECRUTAMENTO E DE PROVIMENTO

SECÇÃO I DISPOSIÇÕES DE RECRUTAMENTO

Artigo 30º Qualificações de Recrutamento Obrigatórias

1. Existem três níveis de entrada disponíveis para candidatos à Carreira de Migração, nomeadamente Oficial de Migração, Inspector-Adjunto de Migração e Inspector-Chefe de Migração.
2. As qualificações específicas para a entrada na Carreira de

Migração, abaixo indicadas, devem ser acrescentadas aos requisitos estipulados pelos Estatutos da Função Pública:

a. Para Oficial de Migração:

- i. Estar habilitado com um diploma mínimo de secundário, correspondente ao Grau E do Anexo II do regime de Carreiras da Função Pública ou equivalente;
- ii. E, possuir fortes conhecimentos de uma das línguas oficiais, bem como bons conhecimentos de Língua Inglesa: de audição e oralidade, em particular;

b. Para Inspector-Adjunto de Migração:

- i. Estar habilitado com um diploma mínimo de pós-secundário, correspondente ao Grau D do Anexo II do regime de Carreiras da Função Pública ou equivalente;
- ii. E, possuir fortes conhecimentos de uma das línguas oficiais nacionais, bem como bons conhecimentos de Língua Inglesa: de audição e oralidade, em particular;

c. Para Inspector-Chefe de Migração:

- i. Estar habilitado com um diploma mínimo de Licenciatura correspondente ao Grau B do Anexo II do regime de Carreiras da Função Pública ou equivalente;
- ii. E, possuir fortes conhecimentos de uma das línguas oficiais nacionais, bem como bons conhecimentos de Língua Inglesa: de audição e oralidade, em particular;

3. Em caso de igualdade de classificação em concursos de recrutamento, preferem sucessivamente, os candidatos com maior habilitação académica, os candidatos de sexo feminino e os candidatos com melhores conhecimentos de língua Inglesa.

Artigo 31º

Métodos de Selecção

1. Os procedimentos de selecção encontram-se definidos nos Estatutos da Função Pública, acrescentados dos procedimentos necessários e requisitos específicos da Carreira de Migração.
2. São exigidos conhecimentos de língua Inglesa, pelo que o processo de selecção deve incluir um exame formal de conhecimentos da mesma.
3. É dado a este exame, atenção particular aos conhecimentos de audição e oralidade, bem como aos conhecimentos de leitura e escrita.
4. Devido à natureza do serviço executado pelos Oficiais da Carreira de Migração, é valorizado o conhecimento de outros povos e sociedades nos exames de cultura geral,

bem como conhecimentos geográficos.

5. Tendo em consideração que a não satisfação de qualquer um dos métodos de selecção propostos nos números 1, 2 e 3 são motivo de exclusão de um candidato, os resultados dos métodos são agregados, devendo a decisão de selecção e respectiva publicação dos resultados, ser efectuada apenas no final da realização de todos os métodos de selecção.

Artigo 32º

Exames Médico e Físico

1. É exigido um bom nível de capacidade física e resistência a condições de contágio, devendo ser identificadas e tratadas possíveis ameaças tais como a Tuberculose.
2. Os candidatos que obtenham classificação suficiente no processo de selecção para recrutamento na Carreira de Migração, podem ser sujeitos a exames físicos e médicos para testar a sua capacidade para o serviço de migração e para identificar qualquer situação passível de tratamento.
3. O candidato que não consiga satisfazer os exames médico e físico previstos neste artigo, podem ser excluídos do processo de recrutamento.
4. Os exames de aptidão médica e física têm o conteúdo, orientação e as tabelas de inaptidões respectivas, conforme regulamento a aprovar por despacho do Membro do Governo Responsável pela área da Migração.

Artigo 33º

Estatuto de Estagiário da Carreira de Migração

1. Durante o período probatório de ingresso para a Carreira de Migração, os recrutados têm o estatuto de Estagiário.
2. Os recrutados que possuam vínculo à Função Pública na data do recrutamento, são transferidos sob o estatuto de Estagiário na Carreira de Migração, no âmbito de uma comissão extraordinária de serviço, nos termos dos Estatutos da Função Pública.
3. Os recrutados que possuam vínculo à Função Pública, são igualmente sujeitos a período probatório para a Carreira de Migração, conforme Regime de Carreiras da Função Pública.
4. Os Recrutados que não possuam vínculo à Função Pública, devem assinar um contrato administrativo de provimento e adquirem o estatuto de Agente Administrativo.
5. O período probatório da Carreira de Migração tem a duração de 12 meses.
6. O período probatório pode terminar antes do prazo mencionado no número anterior, sempre que o supervisor considerar não existir uma perspectiva real de que o Estagiário é capaz de demonstrar o alcance dos requisitos do cargo a que se candidata, até à conclusão do prazo estabelecido de 12 meses.

7. O Estagiário a quem tenha sido determinada incapacidade de atingir os requisitos probatórios, não deve ingressar na Carreira de Migração e o seu contrato administrativo de provimento deve cessar; ou nos casos em que este seja Funcionário Público, a comissão excepcional de serviço deve terminar, devendo o funcionário regressar à sua agência de origem sem contudo sofrer a perda de direitos ou privilégios.

Artigo 34º
Disposições do Estágio

1. O Estágio de Migração compreende uma fase de formação teórica e uma fase de formação prática, com uma duração global de 12 meses.
2. A fase teórica referida no número anterior pode ser fornecida pelo Centro de Pesquisas e Planeamento Migratório, ou através de uma instituição académica devidamente reconhecida.
3. É exigida a completa concretização do Estágio de Migração, como condição obrigatória para promoção a um dos postos da Carreira de Migração.
4. O currículo e programa do Estágio de Migração, são definidos através de Norma de Procedimento a publicar pelo Director Nacional.

SECÇÃO II
INGRESSO

Artigo 35º
Ingresso e Promoção

1. No final do Programa de Estágio de Migração o Director Nacional deve ponderar a avaliação geral do desempenho do Estagiário e emitir decisão relativa ao alcance ou não, dos requisitos probatórios.
2. O Estagiário a quem tenha sido determinada a satisfação de todos os requisitos probatórios, pode ser nomeado para ingresso na Carreira de Migração, no posto de Oficial de Migração, Inspector-Adjunto de Migração ou de Inspector-Chefe de Migração correspondente ao concurso efectuado para a sua respectiva selecção, condicionado ao número de vagas existentes.
3. Quando o número de estagiários que completaram satisfatoriamente o período probatório, exceder o número de vagas existentes, deve ser dada preferência para ingresso aos Estagiários com maior classificação durante o Estágio de Migração.
4. Os restantes estagiários a quem não tenha sido oferecido uma nomeação nos termos dos números 2 e 3, devem ser posicionados em lista de espera por ordem decrescente de classificação no estágio, para efeitos de ingresso demorado, permanecendo nesta lista pelo prazo de 12 meses a contar da data de conclusão do estágio.

5. No final do período de 12 meses, termina a validade do

estágio, para efeitos de ingresso na Carreira de Migração.

SECÇÃO III
DESTACAMENTO DE ADIDOS DE MIGRAÇÃO

Artigo 36º
Adidos de Migração

1. O Ministro dos Negócios Estrangeiros pode, sob proposta do Membro do Governo Responsável pela área da Migração, nomear e acreditar Adidos de Migração, junto de países estrangeiros e organizações internacionais que assim o autorizem, os quais são destacados para as embaixadas, missões diplomáticas e consulados de Timor-Leste.
2. A nomeação de Adidos de Migração é efectuada em regime de Destacamento, pelo período de dois anos, renováveis, por motivos de urgência ou de conveniência de serviço.
3. O despacho de nomeação deve incluir o conteúdo funcional das funções do nomeado para Adido de Migração, as quais devem ser consideradas para todos os efeitos legais como funções de Migração.
4. As condições de trabalho do Adido de Migração, incluindo os custos de assistência médica para o adido e seus familiares, ajudas de custo, outros suplementos e benefícios, devem ser os mesmos atribuídos aos Oficiais de nível equiparado na Carreira Diplomática do Ministério dos Negócios Estrangeiros.
5. O Ministro dos Negócios Estrangeiros e o Membro do Governo Responsável pela área da Migração autorizam o exercício de funções em organismos internacionais nos termos dos Estatutos da Função Pública, por parte de funcionários membros do SM designados ou que tenham concorrido para estas organizações.

CAPÍTULO V
REGIME SALARIAL

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 37º
Objecto e Âmbito

1. O regime salarial da Carreira de Migração estabelece o salário base correspondente a cada posto da carreira de Migração.
2. O regime é igualmente aplicável aos cargos de direcção do SM bem como aos Estagiários que frequentem o Estágio de Migração.
3. Os demais funcionários do SM do regime geral da função pública ou em regime de comissão de serviço, não estão abrangidos por este regime.

Artigo 38º
Direito à Remuneração

1. Os Oficiais da Carreira de Migração têm direito aos salários

e suplementos, de acordo com o previsto na lei, a partir da data de promoção ao respectivo posto.

2. Os Estagiários do Estágio de Migração têm direito aos salários e suplementos a partir data data de início do estágio.
3. Os Estagiários em lista de espera para nomeação demorada, prevista no artigo 35 número 4 e 5, não têm direito a pagamento de salários ou suplementos, enquanto aguardarem nomeação para a Carreira.
4. A remuneração é paga mensalmente.
5. Os Oficiais têm direito ao pagamento de salário e suplementos, quando justificado por disposições de decisão disciplinar ou por outra Lei aplicável.
6. O direito à remuneração extingue-se com a verificação de qualquer das causas de cessação do vínculo jurídico com o SM previstas por diplomas legais em vigor.

SECÇÃO II DO SALÁRIO

Artigo 39º

Vencimento dos Cargos de Direcção

1. Os cargos de direcção no SM são os de Director Nacional e de Director Nacional Adjunto.
2. O vencimento do Director Nacional e do Director Nacional Adjunto, seguem as disposições do Regime de Carreiras da Função Pública, sendo correspondentes ao de Director Nacional e ao de Director Distrital respectivamente.

Artigo 40º

Sistema Remuneratório

O sistema remuneratório do SM consiste numa remuneração base, acrescida de subsídios, suplementos e abonos.

Artigo 41º

Remuneração Base

1. O salário base mensal é calculado com a utilização da seguinte fórmula:

$$V = In \times Va$$

Correspondendo: **V** = ao *Vencimento*, **In** = ao *Índice*; e **Va** = à *variável*

2. A variável (**Va**) é afixada por um decreto conjunto do Membro do Governo Responsável pela área da Migração e do Ministro das Finanças.

Artigo 42º

Escala Remuneratória

1. Para efeitos de determinação de salário conforme estipulado pelo Artigo 2, cada posto da Carreira de Migração possui uma escala remuneratória conforme Anexo II ao presente diploma e que dele faz parte integrante.

2. Os postos da Carreira de Migração correspondem aos seguintes graus e índices de vencimentos do Regime de Carreiras da Função Pública:

- a. Inspector-Superior de Migração, possui uma escala com 5 índices, correspondentes aos índices entre o 6º e 10º do Grau B do Regime de Carreiras da Função Pública;
- b. Inspector-Chefe de Migração, possui uma escala com 5 índices, correspondentes aos índices entre o 1º e 5º do Grau B do Regime de Carreiras da Função Pública;
- c. Inspector de Migração, possui uma escala com 7 índices, correspondentes aos índices do Grau C do Regime de Carreiras da Função Pública;
- d. Inspector-Adjunto de Migração, possui uma escala com 7 índices, correspondentes aos índices do Grau D do Regime de Carreiras da Função Pública;
- e. Oficial de Migração, possui uma escala com 7 índices, correspondentes aos índices do Grau E do Regime de Carreiras da Função Pública;

3. A actualização dos índices de vencimento das tabelas do Regime de Carreiras da Função Pública, produz efeitos automáticos equivalentes na tabela anexa II ao presente decreto.

Artigo 43º

Remuneração dos Estagiários

Os Estagiários que frequentem o Estágio de Migração têm direito a uma remuneração base correspondente a 75% do salário do posto, 1º escalão, para o qual concorreram e frequentam o período probatório.

Artigo 44º

Efeitos da Promoção na Remuneração

O Oficial da Carreira de Migração que seja promovido a um posto superior, é pago de acordo com o 1º escalão do posto para o qual se faz a promoção.

Artigo 45º

Progressão

1. A progressão salarial em cada escala de vencimentos, está condicionada ao decurso de determinado período de tempo de serviço e à avaliação de desempenho.
2. A progressão ocorre decorridos três anos de serviço com uma avaliação de desempenho com a classificação de *Bom* ou superior.
3. A atribuição da classificação de *Muito Bom* na avaliação de desempenho, durante dois anos consecutivos, reduz em um ano o período definido no número anterior.
4. Verificados os requisitos estipulados no número 1 e 2 deste artigo, os serviços competentes devem proceder à mudança de escalão, registando obrigatoriamente este facto no processo individual do funcionário.

5. O direito à remuneração pelo escalão superior verifica-se no primeiro dia do mês seguinte ao do preenchimento dos requisitos referidos no número 2 ou 3.

**SECÇÃO III
SUPLEMENTOS SALARIAIS**

**Artigo 46º
Suplementos da Carreira de Migração**

1. Os Oficiais da Carreira de Migração, têm direito aos suplementos previstos nos Estatutos da Função Pública, e têm direito a receber os suplementos especiais previstos por este decreto.
2. Os suplementos da Carreira de Migração são pagos no reconhecimento das condições específicas do serviço da Carreira de Migração, tendo em consideração a disponibilidade obrigatória e permanente dos seus membros, os riscos das funções, as insalubridades das condições de trabalho e de alojamento; e o serviço exigido em localidades remotas e isoladas
3. Os suplementos especiais da Carreira de Migração, são os seguintes:
 - a. Subsídio de Alimentação;
 - b. Subsídio de Transporte;
 - c. Suplemento por Isolamento;
 - d. Suplemento por Trabalho em Regime de Turnos; e
 - e. Suplemento de Supervisão;
4. Os Estagiários do Programa de Estágio de Migração, não têm direito aos suplementos da Carreira de Migração, mantendo contudo os suplementos previstos pelos Estatutos da Função Pública.
5. Os custos de instalação da primeira nomeação para a primeira localidade do Estágio de Migração, são assegurados pelo Estagiário.

**Artigo 47º
Subsídio de Alimentação**

1. Os Oficiais da Carreira de Migração com funções migratórias, têm direito a receber um subsídio de alimentação, com excepção daqueles a quem o serviço providencia.
2. O subsídio de alimentação é pago pelos dias de prestação de serviço efectivo.
3. O subsídio de alimentação não é devido quando o elemento se encontre doente ou a cumprir pena disciplinar de suspensão ou for suspenso preventivamente pelo tempo que se encontre nessa situação.
4. O subsídio de alimentação é pago conjuntamente com a remuneração mensal.

5. O valor do subsídio mensal é fixado por Decreto do Governo.

**Artigo 48º
Subsídio de Transporte**

1. Os Oficiais com funções migratórias e em serviço efectivo têm direito a um subsídio de transporte.
2. O subsídio de transporte é pago mensalmente no montante de quinze dólares norte americanos.

**Artigo 49º
Suplemento por Isolamento**

1. Os Oficiais da Carreira de Migração a prestar serviço nos postos de fronteira localizados fora do Distrito de Díli, têm direito a um suplemento por isolamento.
2. O suplemento por isolamento é calculado na percentagem de 25% da remuneração base do posto de Inspector-Adjunto do 1º escalão.
3. O suplemento por isolamento é devido mensalmente pelo período de tempo em que o visado executa os seus deveres naqueles postos.
4. O suplemento por isolamento previsto nos números anteriores deste artigo, podem ser reduzidos quando o Governo providenciar alojamento para os funcionários e respectivo agregado familiar.

**Artigo 50º
Suplemento por Trabalho em Regime de Turnos**

1. Pode ser exigido aos Oficiais da Carreira de Migração a prestação de serviço em regime de turnos.
2. As posições reconhecidas como operando em regime de turnos, são determinadas por despacho do Membro do Governo Responsável pela área da Migração.
3. Em circunstâncias devidamente justificadas e temporárias, o Membro do Governo Responsável pela área da Migração, pode nomear outras posições para efeitos de regime de turnos, a serem adicionadas às posições referidas no número 2.
4. O suplemento a ser pago pelo trabalho em regime de turnos, é determinado por diploma do Membro do Governo Responsável pela área da Migração, o qual vigora até à publicação de decreto do Governo nos termos dos Estatutos da Função Pública.

**Artigo 50º
Suplemento de Supervisão**

1. Os cargos do SM elegíveis para o suplemento de supervisão são os de Chefe de Sector, Chefes de Divisão ou Unidades equivalentes, e oficiais sénior responsáveis por turnos ou postos de fronteira.
2. O suplemento de supervisão é a compensação remuneratória

da responsabilidade inerente ao exercício de funções de supervisão de um membro do SM, devidamente nomeado para o cargo previsto na estrutura orgânica do SM.

3. O suplemento é pago mensalmente e depende do efectivo desempenho da função.
4. Nos casos do Oficial membro do SM estar em gozo de licença de férias, baixa por doença ou outro tipo de licença, não terá direito ao pagamento do suplemento de supervisão.
5. O suplemento de supervisão é calculado na percentagem de 15% da remuneração de base, 1º escalão, correspondente ao posto do oficial.
6. O pagamento do suplemento produz efeitos após a efectiva implementação da estrutura do SM.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 52º Regime de Transição

1. No momento da criação do SM, todos os funcionários da PNTL a prestar serviço no Departamento de Migração da PNTL, passam a funcionários do SM nos termos das presentes disposições transitórias.
2. Os funcionários que transitam da PNTL para o SM, continuam a ocupar os actuais cargos, sujeitos a qualquer decisão que venha a ser emitida nos termos deste decreto.
3. Os funcionários referidos no número 1 estarão vinculados ao SM nos termos de uma comissão de serviço excepcional.
4. O período transitório estará em vigor por um prazo máximo de cinco anos.
5. O sistema de postos e regulamentos relacionados à PNTL, cessarão de produzir efeitos no SM, quando termine o período transitório proposto por este decreto.
6. As disposições deste capítulo cessam de produzir efeitos, no final do período transitório.

Artigo 53º Disposições Transitórias de Pessoal

1. É oferecida oportunidade de escolha, aos actuais detentores de um posto da PNTL que exerçam funções no SM, para regressarem à PNTL ou para continuarem na Carreira de Migração.
2. A transição da carreira da PNTL para a carreira de Migração, é feita através de um processo de Reconversão Profissional, conforme artigo 13º do Decreto de Lei 27/2008.
3. O oficial que concorra para a Reconversão Profissional num posto da Carreira de Migração, é considerado como

tendo escolhido a Carreira de Migração, nos termos do número 1 deste artigo.

4. O oficial que não concorra, ou que não seja bem sucedido no processo de reconversão profissional, é transferido para a PNTL durante o período transitório nos termos do número 2 do artigo anterior.

Artigo 54º

Programa de Reconversão Profissional

1. O programa de Reconversão Profissional é aberto a todos os funcionários da PNTL, vinculados ao Departamento de Migração ou Serviço de Migração há mais de 12 meses, nos dois anos anteriores à abertura do processo de Reconversão Profissional.
2. O programa Reconversão Profissional consiste num concurso interno baseado no mérito, composto pelos seguintes métodos:
 - a. Avaliação profissional, nos termos do Decreto de Lei 14/2008;
 - b. Avaliação Curricular, nos termos do Decreto de Lei 34/2008; e
 - c. Entrevista, nos termos do Decreto de Lei 34/2008.

Artigo 55º

Impacto dos Procedimentos Disciplinares

Durante o período transitório todos os funcionários com funções migratórias são sujeitos a avaliação disciplinar de forma a determinar a elegibilidade para a Reconversão Profissional num posto correspondente ou superior, nos termos das seguintes regras gerais:

- a) Nos últimos 12 meses anteriores à Reconversão Profissional, o Oficial de Imigração da PNTL não pode ter sido condenado a sanção disciplinar de multa ou superior;
- b) O Oficial de Imigração da PNTL não pode ter sido condenado a pena prisão efectiva, no âmbito de processo crime.
- c) O Oficial de Imigração da PNTL precisa estar provisoriamente certificado ou possuir certificação final da UNMIT.

Artigo 56º

Processos Disciplinares ou Criminais Pendentes

1. O Oficial com um processo disciplinar ou criminal pendente pode concorrer a um processo de Reconversão Profissional e obter uma posição baseada no mérito, mas não pode ser promovido a um posto da Carreira de Migração, enquanto o referido caso se encontrar pendente.
2. Caso o processo pendente não esteja concluído no término do período transitório, é aplicada a regra do n.º 4 do artigo 52.

Artigo 57°

Promoção a Oficial de Migração ou a Inspector-Adjunto de Migração

1. Os funcionários de Migração da PNTL com o posto de Agente e que possuam um mínimo de tempo de serviço de 4 anos no seio do extinto Departamento de Migração da PNTL, e que não tenham sido excluídos pelo Artigo 55, são elegíveis para concorrerem à Reconversão Profissional nos postos de Oficial de Migração ou de Inspector-Adjunto de Migração, desde que:
 - a) Possuam um diploma válido de Ensino Secundário completo;
 - b) Tenham completado satisfatoriamente um curso básico de Migração;
 - c) Tenham completado um curso intermédio de Migração ou outras acções de formação relevantes.
2. Os oficiais que não satisfaçam o previsto na alínea a) do número 1 podem continuar no SM durante os 5 anos do período transitório, prazo que pode ser utilizado para completar os necessários requisitos académicos.
3. Caso o Oficial referido no número 2 não consiga satisfazer o requisito académico até ao término do período transitório, é aplicada a regra do n.º 4 do artigo 52°.

Artigo 58°

Promoção a Postos Superiores

1. O actual Director do Departamento de Migração e Sub-Director, podem ser considerados após requerimento, para Reconversão Profissional, através de promoção para o Posto de Inspector-Superior de Migração.
2. Os oficiais com pelo menos 12 meses de serviço como Chefe de sector, nos últimos 2 anos, podem após terem sido promovidos a Oficial de Migração ou Inspector-Adjunto de Migração nos termos do artigo anterior, concorrer para promoção aos postos de Inspector-Chefe de Migração e de Inspector-Superior de Migração.
3. Os restantes oficiais que tenham satisfatoriamente conseguido a Reconversão Profissional no posto de Oficial de Migração ou Inspector-Adjunto de Migração, podem concorrer para promoção aos postos de Inspector de Migração e de Inspector-Chefe de Migração.
4. As promoções são efectuadas com base no mérito, conforme previsto no Capítulo III.

Artigo 59°
Níveis de Pessoal

O número de vacaturas em cada posto disponíveis para preenchimento durante o período transitório, é determinado com base nos quadros de pessoal previstos no artigo 3 deste decreto.

Artigo 59°

Impacto da Reconversão Profissional

- Os candidatos que satisfatoriamente consigam passar o processo de Reconversão Profissional:
- a. São graduados em salário e escalão idênticos ou superiores;
 - b. Têm a sua antiguidade na Carreira de Migração determinada nos termos do artigo 24°;
 - c. Estão isentos dos 12 meses de período probatório, previsto nos Estatutos da Função Pública;
 - d. É-lhes reconhecida a concretização do Estágio de Migração previsto neste decreto;
 - e. São considerados como tendo transitado da carreira da PNTL para a carreira de Migração.
 - f. É-lhes reconhecido o tempo de serviço efectivo prestado na PNTL como tempo de serviço efectivo prestado na Função Pública;

Artigo 61°

Responsabilidades da PNTL

1. O Departamento de Recursos Humanos da PNTL em conjunto com a Divisão de Recursos Humanos do SM, são responsáveis durante o processo de Reconversão Profissional por:
 - a. Facultar uma lista de pessoal actualizada com as actuais posições de cada oficial;
 - b. Facultar uma lista dos Oficiais de imigração da PNTL, que preencham os critérios do artigo 57°;
 - c. Facultar os processos individuais de todos os Oficiais da PNTL considerados elegíveis para a Reconversão Profissional e promoção na Carreira de Migração;
 - d. Facultar uma lista de pessoal actualizada com os actuais estados de certificação.
2. O Gabinete de Ética e Deontologia Profissional da PNTL, é responsável durante o processo de Reconversão Profissional por:
 - a. Facultar uma lista de pessoal actualizada que tenham sido punidos, bem como as datas e detalhes da respectiva punição;
 - b. Facultar uma lista actualizada com a identificação do pessoal que há data da entrada em vigor deste decreto possuam investigações criminais ou decisões dos tribunais pendentes.
 - c. Facultar uma lista actualizada com a identificação do pessoal que há data da entrada em vigor deste decreto possuam investigações disciplinares pendentes.

Artigo 62°
Júri de Selecção

1. O Membro do Governo Responsável pela área da Migração, deverá nomear para efeitos de processo de Reconversão

Profissional, um Júri composto por três membros, nos termos do Artigo 12 do Decreto de Lei 34/2008.

2. A composição do Juri deverá incluir um representante de uma organização internacional com relevante interesse nas actividades de Migração.

**CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Artigo 63º
Normas e Instruções Complementares**

O Membro do Governo Responsável pela área da Migração, por sua iniciativa ou sob proposta do Director Nacional, pode mediante despacho, fixar normas ou instruções complementares necessárias à implementação do presente diploma.

**Artigo 64º
Insígnias**

As insígnias dos membros da Carreira de Migração constam do Anexo III ao presente diploma e que dele faz parte integrante, sendo as respectivas características técnicas definidas por despacho a aprovar pelo Membro do Governo Responsável pela Área de Migração.

**Artigo 65º
Entrada em Vigor**

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

Aprovado em Conselho de Ministros de 23 de Setembro de 2009

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

O Ministro da Defesa e Segurança

Kay Rala Xanana Gusmão

A Ministra das Finanças

Emília Pires

Promulgado em 27 de Outubro de 2009

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta

Anexo I

(Ver Artigo 4 número 4)

Postos, Conteúdo Funcional e Equivalência aos Graus da Função Pública

Posto	Conteúdo Funcional	Grau equivalente na Função Pública e habilitação académica requerida
Inspector-Superior de Migração	O Inspector-Superior de Migração é um oficial senior que contribui de forma significativa para os resultados estratégicos do SM. Este Oficial tem uma liderança/gestão senior sobre unidades de grande complexidade. Estes oficiais exercem elevado nível de julgamento no desempenho de funções migratórias e são capazes de representar o SM em encontros de alto-nível ou grupos de trabalho. Trabalham com autonomia e responsabilidade, requerendo níveis de capacidade profissional e de conhecimentos adquiridos através de um curso superior.	B Ingresso com Licenciatura Ou Com Reconversão Profissional juntamente com a promoção de Oficial da PNTL com 5 anos de serviço no SM/DM
Inspector-Chefe de Migração	O Inspector-Chefe de Migração é um oficial senior que contribui para os resultados de alto-nível do SM, tendo liderança/gestão sobre unidades complexas. Estes oficiais exercem julgamento no desempenho de funções migratórias e têm de ser capazes de emitir decisões no âmbito das áreas sob a sua responsabilidade. Trabalham com autonomia e responsabilidade, requerendo níveis de capacidade profissional e de conhecimentos adquiridos através de um curso superior.	B Ingresso com Licenciatura Ou Com Reconversão Profissional juntamente com a promoção de Oficial da PNTL com 5 anos de serviço no SM/DM
Inspector de Migração	O Inspector de Migração presta funções com direcção delimitada e contribui para os resultados do SM. Estes oficiais possuem responsabilidades de supervisão no âmbito de divisões ou postos de fronteira, sendo-lhes exigida a capacidade de emitir decisões de rotina durante o exercício de funções migratórias. São-lhes exigidos conhecimentos teóricos e práticos compatíveis com a aquisição de qualificações académicas e profissionais ou experiência profissional equivalente.	C Ingresso com Bacharelato Ou Com Reconversão Profissional juntamente com a promoção de Oficial da PNTL com 3 anos de serviço no SM/DM
Inspector-Adjunto de Migração	O Inspector-Adjunto de Migração contribui para os resultados do SM, prestando funções sob direcção. Emitem decisões migratórias básicas, e podem prestar funções operacionais, logísticas e administrativas.	D Ingresso com Diploma Pós-Secundário Ou Com Reconversão Profissional juntamente com a promoção de Oficial da PNTL com 3 anos de serviço no SM/DM
Oficial de Migração	O Oficial de Migração contribui para os resultados do SM, prestando funções sob direcção. Emitem decisões migratórias básicas, e podem prestar funções operacionais, logísticas e administrativas.	E Ingresso com 12 anos de escolaridade ou equivalente

Anexo II

(Ver Artigo 42 número 3)

Tabela de Vencimentos dos Cargos de Direcção do SM

Pessoal de Direcção	Equivalência na Função Pública	Vencimento	
		Inicial	Final
Director Nacional	Director Nacional	640	725
Director Nacional Adjunto	Director Distrital	520	600

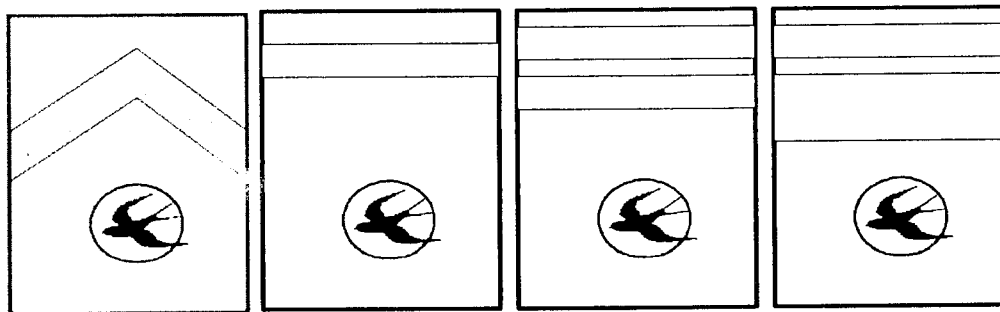
Tabela de Vencimentos da Carreira de Migração

	Grade	Escalões e Índices de Vencimento									
		1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
Inspector-Superior de Migração	B						438	451	463	476	489
Inspector-Chefe de Migração	B	374	387	400	412	425					
Inspector de Migração	C	298	310	323	336	349	361	374			
Inspector-Adjunto de Migração	D	221	230	238	247	255	264	272			
Oficial de Migração	E	166	174	183	191	200	208	217			

Anexo III

(Ver Artigo 64)

Tabela de Insígnias da Carreira de Migração

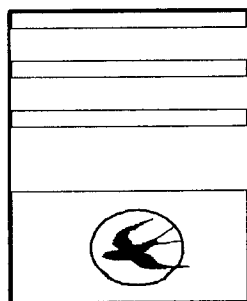


Oficial de Migração

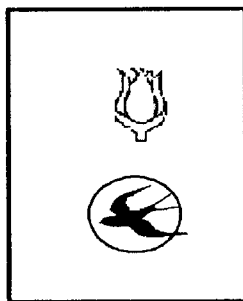
Inspector Adjunto de Migração

Inspector de Migração

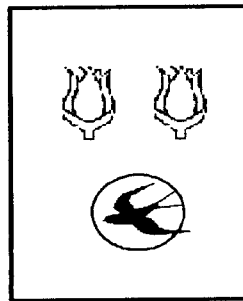
Inspector Chefe de Migração



Inspector Superior de Migração



Director Nacional Adjunto de Migração



Director Nacional de Migração