



Ministério Ensino Superior,
Ciência e Cultura
(MESCC)

FDCH



FUNDO DE DESENVOLVIMENTO
DO CAPITAL HUMANO
(FDCH)

RESULTADO DO LEVANTAMENTO DE DADOS DOS **RECURSOS HUMANOS** EXISTENTES E PRINCIPAIS ÁREAS CHAVES DE FORMAÇÃO



MUNICÍPIO LIQUIÇA

LD RHE

LEVANTAMENTO DADOS **RECURSOS HUMANOS**
EXISTENTES

RELATÓRIO DO LDRHE 2018

Resultado do Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes e Principais Áreas Chaves de Formação

Município de Liquiça

Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH)

www.fdch.gov.tl

Conselho de Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano
Eis Edifício do MdF, Edifício nº 5, 1º Andar, Palácio do Governo, Dili, Timor-Leste
Email: info@fdch.gov.tl

Conteúdo

CONTEÚDO	1
LISTA DAS TABELAS	2
LISTA DAS FIGURAS	3
AGRADECIMENTO	4
MENSAGEM DO MINISTRO	6
MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH	9
SUMÁRIO EXECUTIVO	11
PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	21
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	21
1.1. Introdução Geral	21
1.2. Objetivos	27
1.3. Metodologia	27
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	29
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE LIQUIÇA	29
2.1. Apresentação e Análise dos dados	29
2.2. Perfil dos Inquiridos	29
2.3. Deficiência	30
2.4. Nível de Educação	31
2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV	46
2.6. Ocupação Profissional - Setor Público	49
2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados	50
2.8. Setor Não Público (Privado)	51
2.9. Áreas de preferência de trabalho	55
2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar	56
2.11. Grupo etário (idade) dos inquiridos a procura de emprego	56
2.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”	57
2.13. Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos	59
2.14. Ano em que termina o curso	61
2.15. A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada	64
2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento	66
2.17. Financiamento da Formação	66
2.18. Plano de formação pretendida para o futuro	67
2.19. Categoria e Grau Académico de Formação	69
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO	72
3.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)	72
3.2. Principais Áreas Chaves de Formação	81
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE	87
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	92
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	92
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	97
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS	102

Lista das Tabelas

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DA EXISTÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DOS DEFICIENTES POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 4. DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	32
TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS INQUIRIDOS POR PROGRAMA DE ESTUDO E POR POSTO ADMINISTRATIVO	33
TABELA 6. NÚMERO E ÁREAS DE FORMAÇÃO DE CERTIFICADO I – IV POR POSTO ADMINISTRATIVO	46
TABELA 7. DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES E ANOS DE SERVIÇO	49
TABELA 8. GRAU E NÍVEL DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES INQUIRIDOS	49
TABELA 9. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR OCUPAÇÃO E ANOS DE SERVIÇO.	50
TABELA 10. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO.	50
TABELA 11. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E NÍVEL DE ENSINO	55
TABELA 12. NÚMERO DO TOTAL DOS INQUIRIDOS DO MUNICÍPIO DE LIQUIÇA A PROCURA DE EMPREGO E PRETENDE TRABALHAR NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO	56
TABELA 13. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES ONDE OS INQUIRIDOS DESEJAM TRABALHAR	56
TABELA 14. . FAIXA ETÁRIA DOS INQUIRIDOS A PROCURA DE EMPREGO	57
TABELA 15. NÚMERO E ÁREAS DE CONHECIMENTO DOS CURSOS DE ENSINO SUPERIOR A PROCURA DE EMPREGO E ONDE DESEJAM TRABALHAR.....	58
TABELA 16. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS NO ENSINO SUPERIOR	59
TABELA 17. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS E PREVISÃO DO ANO EM QUE IRÁ TERMINAR O CURSO.	62
TABELA 18. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL REALIZADOS POR ÁREA DE FORMAÇÃO E DURAÇÃO DO CURSO....	64
TABELA 19. FORMAÇÃO DE LÍNGUA E A DURAÇÃO DO CURSO	65
TABELA 20. FINANCIADORES DAS FORMAÇÕES DE LÍNGUAS.....	66
TABELA 21. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	68
TABELA 22. CATEGORIA DE FORMAÇÃO – ACADÉMICA OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL	69
TABELA 23. GRAUS ACADÉMICOS E ÁREAS DE ESTUDO QUE DESEJAM PROSSEGUIR.....	70
TABELA 24. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	82

Lista das Figuras

FIGURA 1. DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS POR FAIXAS ETÁRIAS E POR SEXO	30
FIGURA 2. PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs) POR POSIÇÃO	52
FIGURA 3. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS POR POSIÇÃO	53
FIGURA 4. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES DOS EMPRESÁRIOS	54
FIGURA 5. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA DA FORMAÇÃO DE LÍNGUAS.....	66
FIGURA 6. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	68
FIGURA 7. GRAUS DE ESTUDOS QUE DESEJAM PROSSEGUIR	70

AGRADECIMENTO

Antes de mais é necessário salientar que, graças à orientação política e visão do Conselho da Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (CA-FDCH) à equipa do Secretariado Técnico do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (ST-FDCH), foi produzido esta documentação do LDRHE (Levantamento de Dados referente aos Recursos Humanos Existentes em Timor Leste.

Através desta oportunidade quero agradecer :

- Ao VI Governo Constitucional na pessoa de SE o Ministro do Planeamento e Investimento Estratégico (MPIE) pela confiança que tem tido depositado à Equipa de FDCH na realização deste programa e poder concretizar a sua publicação neste VIII Governo Constitucional.
- Aos Administradores dos 12 Municípios incluindo o Presidente de RAEOA – Oecusse assim como os Diretores Municipais e Secretário Regional de RAEOA pela disponibilização de tempo e fornecimento de recursos necessários no acompanhamento de levantamento de dados e a participação ativa no processo de consulta sobre as potências Municipais e de RAEOA realizada no mês de Março a Abril de 2018.
- Aos Académicos de todas as Universidades pela contribuição e informação assim como às Escolas Secundárias Gerais e Escolas Técnicas Vocacionais em todo o Timor Leste.
- À camada juvenil, Organização de mulher e dos Deficientes, NG'os Nacionais, Empresas Nacionais e Estrangeiras incluindo cidadãos estrangeiros residentes em Timor-Leste pela contribuição e informações relevantes para a realização deste relatório.
- À Organização de Câmara do Comércio e Indústria (CCI), organizações e empresas do setor privado pela contribuição de ideias, dados e informação necessária para o mesmo fim.
- À todos os timorenses de Leste a Oeste pela contribuição e informações fornecidas através de respostas às perguntas feitas neste questionário.

- À Equipa do Secretariado da FDCH pelo esforço e excelente trabalho, mútua compreensão e boa coordenação desde o início do trabalho iniciado em Setembro 2016 até Abril 2018, a partir do desenho, compilação, análise e preparação do questionário escrito para a consultação com a Direção Geral de Estatística (DGE) do Ministério das Finanças e o trabalho em conjunto com o Ministério da Estatal (MAE) e equipa do Programa Nacional de Desenvolvimento do Suco (PNDS) para a realização do estudo em conjunto com os enumeradores recrutados em cada aldeia de todos os Sucos em Timor-Leste.
- Assim como à equipa da correção de dados, os quais dos 546,555 pessoas representada por 82,7% da população entrevistadas neste processo de recolha destes dados, que no final do processo só podiam ser utilizados 522,979 pessoas, os quais representam no total de 79% da população com a composição de 662,285 pessoas maiores de 17 anos de acordo com o resultado do Censo da População em 2015.
- Por último à equipa de tradutores que contribuíram com o tempo e a sabedoria de traduzir em três(3) línguas, de Tetum a Português e a Inglês, permitindo assim que todas as pessoas em Timor-Leste incluindo parceiros de desenvolvimento possam ter acesso e ler o actual documento do Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes (LDRHE).

Bem haja e Obrigado.

MENSAGEM DO MINISTRO



Agradeço a honra que me foi concedida para prestar mensagem neste relatório dedicado “Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes em Timor Leste”. É um trabalho fundamental onde fornece informações pertinentes para a formulação do Plano Nacional Estratégico para o Desenvolvimento de recursos humanos do País. Contribuirá para conhecer, compreender e reforçar a capacidade do Fundo do Desenvolvimento do Capital Humanos (FDCH) em termos de identificação das lacunas dos recursos humanos existentes e tentar colmatar os vazios através de uma maior consciência da orçamentação baseada das necessidades reais do País.

Atingir os objetivos e metas traçadas no Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional 2011-2030 requer um compromisso de todos. Requer formar parcerias, focar as áreas de maior necessidade, melhorando a eficácia das ações. Estou convencido que este relatório dará um contributo significativo para o nosso esforço de mobilizar recursos e encetar parcerias e a colaboração com todos os segmentos da sociedade de forma a atingir os objetivos traçados de forma eficiente e eficaz.

A atual conjuntura social e económica caracterizada pela crescente globalização e avanços tecnológicos requer uma sociedade composta por indivíduos competentes e qualificados capazes de responder às imprevisibilidades do mercado, características de contextos em constante mudança e inovação.

A pertinência deste relatório emerge da relevância atribuída à formação e desenvolvimento contínuo no atual contexto das instituições/organizações, das sociedades e de cada pessoa, individualmente considerada. É neste contexto que o FDCH desempenha um papel fulcral no Desenvolvimento de Recursos Humanos através de formação e capacitação que intenta contribuir para que as pessoas adquiram e melhorem sistematicamente as competências e os conhecimentos necessários para desempenharem as suas funções profissionais e,

consequentemente, que as sociedades e as instituições/organizações tirem maior proveito do seu capital humano. Nesta procura sistemática de otimizar a capacidade humana, a capacitação e a formação contínuo do capital humano emergem como estratégias diretamente relacionadas com a construção de técnicas e mão de obras qualificadas, continuamente ajustados às exigências dos contextos envolventes. O desenvolvimento de recursos humanos (DRH) é um processo intencional necessário para que as pessoas profissionalmente ativas ou que pretendam ingressar no mercado de trabalho acrescentem valor de forma crescentemente sustentável ao tecido sócio laboral, contribuindo para a prosperidade económica, social e institucional/organizacional do País.

Neste sentido, torna-se fundamental que quer as instituições públicas e privadas, as organizações laborais, quer o sistema económico e social dos municípios, criem estratégias de desenvolvimento de recursos humanos para que possam gerir a sua força de trabalho de forma organizada e alinhadas com as suas missões e objetivos.

Os dados apresentados no relatório apontam que algumas áreas de formação especializadas dos recursos humanos existentes permanecem limitadas, como agricultura, construção, hospitalidade e turismo, o setor privado, a educação e formação técnica e profissional (EFTP) e a educação de adultos, especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho.

A integração destes áreas prioritárias numa Estratégia Nacional de desenvolvimento de recursos humanos para Timor-Leste assegurará o desenvolvimento de respostas políticas apropriadas do Governo, os desejos da sociedade civil, os programas das instituições educativas, e as necessidades dos trabalhos de negócios e indústrias serão bem alinhadas e trabalhar em conjunto de forma coordenada para aumentar as capacidades de todos os recursos humanos.

Espera-se que este relatório passa a ser um instrumento que deve fazer parte do quotidiano de todos a aqueles que buscam contribuir para a formação e o aperfeiçoamento das diferentes categorias de pessoal necessárias, através da otimização de oportunidades dentro ou fora do país e promover a planificação dos recursos humanos, designadamente em relação às necessidades dos Municípios e do País.

Finalmente, promover a equidade na atenção à formação de recursos humanos, reduzir as desigualdades de formação, ampliar a oferta de ações de formação garantindo a universalidade do acesso aos mais afetados de desigualdades sociais, de género, raça, etnias, geração, populações itinerantes e vulneráveis são os desafios postos para que o direito deixe de ser mais declarações e passe a integrar o quotidiano da vida dos timorenses.

Dili, Dezembro 2018



Longuinhos dos Santos, M.M.

Ministro Ensino Superior, Ciência e Cultura - MESCC

MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH

Com o intuito de ajudar o Governo na realização da política de desenvolvimento dos recursos humanos com base na evidência (*Evidence Based Policy*), o Conselho da Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano orientou ao Secretariado Técnico do FDCH em Maio 2016, para realizar um estudo profundo com o objetivo de identificar o número dos recursos humanos existentes em Timor-Leste.

Após uma preparação suficiente com orçamento adequado e equipa de trabalho formado, o Secretariado Técnico da FDCH coordenou imediatamente com a Direção Geral da Estatística do Ministério das Finanças e com a equipa de trabalho em conjunto do Ministério Estatal (MAE) e a equipa do Programa Nacional de Desenvolvimento do Suco (PNDS) na formação da equipa de enumeradores para cada aldeia com a composição de 5 pessoas no mínimo.

O processo da recolha de dados, atravessou vários desafios devido à área geográfica que devem ser ultrapassadas até as áreas remotas de todo o Timor. Residências distanciadas umas das outras atravessando montanhas e ribeiras de uma aldeia a outra. Assim como a dificuldade que a equipa tem enfrentado na recolha de dados, especialmente no tempo da chuva, o clima e outros desafios. Devido aos desafios mencionados, a equipa demorou uns meses para terminar e finalmente foi concluído no mês de Fevereiro a Março de 2017.

No mês de Abril de 2017, a equipa iniciou a correção de dados que levou 3 a 4 meses de tempo e concluiu no mês de Agosto até Setembro de 2017, depois foi feito a reconciliação de dados pelo Secretariado da FDCH em conjunto com a Direção Geral da Estatística do Ministério das Finanças.

Embora o Secretariado Técnico da FDCH tenha começado a analisar os dados e a elaborar o relatório, resultado deste levantamento, a FDCH viu que ainda necessitava de mais informações, fazendo consultas aos Municípios para saber melhor quais as potências existentes em cada Município incluindo RAEOA-Oecusse. E quais as aspirações, ideias ou sugestões provenientes das organizações da

Juventude, mulher, deficientes e das autoridades competentes apresentadas através de debates e discussões em todo o Timor. O Programa foi realizado no início do mês de Março a Abril de 2018, devido a questão do orçamento que só foi disponível no início do ano fiscal, assim como depois da coordenação entre equipa do ST-FDCH e PNDS e as autoridades municipais e RAEOA.

Finalmente o relatório foi elaborado em Tetum, língua oficial, e traduzido em Português como também em Inglês.

Por último esperamos que, os dados, informações e análises elaborados neste livro sejam úteis em comum, pois estas informações serão proveitosas para ajudar o governo, setor privado e todas as outras partes competentes como organizações públicas, privadas, civis, polícias e militares como também os parceiros de desenvolvimento internacionais que possam utilizar para um planeamento apropriado e implementação melhor em Timor Leste no atingimento do Plano Estratégico do Desenvolvimento Nacional de 2011-2030.

Os meus profundos agradecimentos pela atenção, colaboração e trabalho em equipa com o objetivo de desenvolver e reforçar os recursos humanos em Timor-Leste para o bem estar do povo e para a contribuição da estabilidade e prosperidade desta nobre nação.

Dili, Dezembro 2018



Isménio Martins da Silva
Secretário Executivo do FDCH – MESCC

SUMÁRIO EXECUTIVO

Justificação da importância do tema

Este relatório possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira baseada no levantamento de dados de recursos humanos existentes em cada Município realizado pelo Fundo do Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH) e a segunda a identificação dos recursos naturais e o potencial económico do Município, os programas prioritários relacionados ao seu potencial baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM) e os principais recursos humanos chaves que precisam de formação para o desenvolvimento dos programas prioritários.

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos do Município não é apenas de identificar o potencial natural e económico para o desenvolvimento e as áreas prioritárias de formação mas também ter um conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de desenvolvimento dos recursos humanos (DRH) identificadas, garantindo diferentes fases do PEM para serem implementadas com sucesso.

A formulação de uma estratégia de desenvolvimento de recursos humanos requer a compreensão integrada e multifacetada de uma complexidade de assuntos tais como a demografia da população principalmente os recursos humanos atuais do Município, o desenvolvimento humano e a força de trabalho no sector público e privado, o sistema de ensino vocacional/educação profissional e formação e o desenvolvimento de capacidades, assuntos atuais e futuros sobre o mercado de trabalho incluindo o empregador e necessidades de mercado e o sistema de ensino terciário (ensino superior) e sua capacidade para produzir recursos humanos qualificados a todos os níveis.

A falta de informações sobre políticas, planos, sistemas de informação e formação profissional, disponibilidade, composição, distribuição, densidade, fontes de financiamento, forças de mercado de trabalho e muitos outros aspetos relacionados com o desenvolvimento dos recursos humanos ligados com as

potencialidades económicas e recursos naturais disponíveis do Município são escassos e, muitas vezes, estão dispersas através de muitas fontes.

A integração destes assuntos numa estratégia de desenvolvimento de recursos humanos para o Município assegurará o desenvolvimento de respostas políticas apropriadas do Governo local (Municipal), os desejos da sociedade civil, os programas das instituições educativas, e as necessidades dos negócios e indústrias serão bem alinhadas e trabalharão em conjunto de forma coordenada para aumentar as capacidades de todos os recursos humanos.

O facto dos assuntos acima mencionados não estarem suficientemente integrados num conjunto de programas de trabalho do desenvolvimento de recursos humanos e não existir um estudo compreensivo relativamente ao assunto, representa uma das razões para a realização deste trabalho.

Assim, este trabalho foi realizado com o intuito de 1) identificar e analisar a situação dos recursos humanos atuais e sua distribuição nos postos administrativos, 2) identificar os recursos naturais e o potencial económico e os programas prioritários do Município baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM), 3) identificar os principais recursos humanos chaves que precisam de formação para o desenvolvimento dos programas prioritários e, 4) tentar também analisar e comparar a existência dos recursos humanos atuais e a necessidade de formação/treinamento exigido pelo Município baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Metodologia

A metodologia utilizada constitui no seguinte: **na primeira fase**, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através da censo da população residente no Município de Liquiça com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e **na segunda fase**, foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizada no dia 9 de Março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos

programas identificados como necessárias ao desenvolvimento de recursos humanos do município.

Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Liquiça são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que tem o ensino pré - secundário e ensino básico e secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Liquiça. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnico prático não suportam a criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas de Direito, Engenharia Civil-Construção Civil, Engenharia Industria, Gestão, Gestão de Recursos Humanos e mais licenciados noutras áreas em menor número (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no

sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 24) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Liquiça tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação aos recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas também no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permita maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade o município não conseguirá vencer os graves problemas que enfrenta atualmente nem os desafios futuros.

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores quer de trabalhadores. O setor privado contribui para o desenvolvimento económico gerando empregos e renda, bem como através de investimentos, novas tecnologias, transferência de conhecimento e aumento da produtividade. Isso foi verificado em alguns países da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Equipar os trabalhadores com certas habilidades permitirá que eles continuem aproveitar as oportunidades de expansão no crescimento, num setor privado não-agrícola. Um diploma de ensino secundário ou superior é cada vez mais um indicador das oportunidades de emprego no setor privado urbano.

O Município de Liquiça identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrónica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 24.

Tendo por base os dados acima apresentados torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidade das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e treinamento técnico e vocacional formal. Compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aperfeiçoar e adaptar ainda mais suas habilidades para atender às novas demandas e oportunidades na economia e no mercado de trabalho. O desenvolvimento de habilidades não deve ser caracterizado pela fonte de educação ou treinamento em si, mas, pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número elevado de pessoas com deficiência e muitas delas pararam no ensino básico

e secundário, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequenas e médias empresas e agricultores. A educação e a formação para o empreendedorismo também é fundamental para incentivar a criatividade e a realização de novas iniciativas económicas locais.

Deve ser intensificado o *reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização)*, como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

E finalmente, no âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.

Conclusão e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Liquiçá precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM e às cinco dimensões seguintes: **1) económica** (aumento da eficiência do sistema de produção), **2) social** (melhoria dos níveis de distribuição de renda da população), **3) ecológica** (preservação do meio ambiente), **4) espacial** (equilíbrio na distribuição e ocupação da população rural e urbana) e **5) cultural** (respeito aos modos de pensar e agir da sociedade, com enfoque na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

De acordo com os resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar o seguinte:

- a) A aposta na educação deve dar prioridade a uma formação técnica e profissional sobre a académica, focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou Institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades.
- b) Complementar à formação académica, a criação de cursos de especialização pode aumentar a empregabilidade e capacidade profissional de quem termina a educação formal.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 24.

A maioria dos inquiridos desejam trabalhar no setor não público (privado) do que no setor público. O desejo pelo setor privado foi um pouco maior entre os jovens com idade entre 17-36 anos e a preferência de trabalho é principalmente na área de agricultura, tarefas domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil,

Engenharia Industria, Gestão, Gestão de Recursos Humanos e mais licenciados noutras áreas (tabela 15).

Deve ser intensificado o reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização), como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Existe um número elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditiva, para que eles possam ter mais oportunidades na inserção no mercado de trabalho.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia do município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas em pequena escala, através de muitas rotas: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Liquiça.
 - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as

infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população da região beneficiada, melhores condições de transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápida e eficaz.

- **O turismo** no Município de Liquiça continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipe de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em I & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores e trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP)**. A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no município, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre a educação académica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, poderá contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.

- 5) No âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.
- 6) Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

1. Introdução, Objetivos e Metodologia

1.1. Introdução Geral

O Município de Liquiça encontra-se localizado na costa norte do país, e é conhecido por ser um local bonito. As praias de Liquiça são rochosas, mas lindas. O rio que flui para o mar das montanhas durante a estação seca não tem água, excepto durante a estação da chuva.

Partilha fronteiras a leste com o Município de Dili, a sudeste com o Município de Aileu, a sul com o Município de Ermera, a sudoeste com o Município de Bobonaro. A noroeste de Liquiça fica o Mar Savu (Estreito de Ombai, Flores, Indonésia) e tem uma superfície de total de 549 km².

O Município de Liquiça está localizado a 36 km da parte ocidental da capital, Dili. Astronomicamente localizado longitude 8º.34 – 8º.44 e latitude 125º.03 – 125º.30.

Em 2015, a população foi estimada em 71.927 habitantes, sendo 36.436 homens e 35.491 mulheres, e o número de agregados familiares é de 11.885 famílias.

A religião dominante no território do Município de Liquiça é a religião Católica seguida por 95% da população e 5% praticam outras religiões; sendo as línguas mais faladas em vários idiomas onde 64% da população falam **tokodede**, 18% falam **mambai**, 16% **tétum** e 2% **bunak** e outras idiomas.

Postos administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Liquiça está dividido em 3 Postos Administrativos, 23 Sucos e 134 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície km ²	(%)
Bazartete	187.53	34.04
Liquica	98.58	17.89
Maubara	264.84	48.07
Total	550.95	100

Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo Bazartete composto por 9 sucos e 45 aldeias.

Posto Administrativo Liquiça compostos por 7 sucos e 39 aldeias.

Posto Administrativo Maubara composto por 7 sucos e 50 aldeias.

Clima, Relevo e Hidrografia

A situação climática do Município de Liquiça caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa.

Mais de 75% da topografia do município de Liquiça é zona montanhosa, dominante nas regiões leste, sul e oeste, estendendo do suco Tibar até o suco Guico. Enquanto a zona de planícies, tem apenas 25 % que se estende na região norte a partir do suco Tibar, Ulmera, Dato, Vaviquinia, Vatuboro, e Guico.

Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento do Município de Liquiça**a) Agricultura**

O governo central encoraja o sector agrícola a ser mais forte e capaz de garantir e promover a segurança alimentar, minimizar o desemprego, aumentar as receitas económicas e reduzir a pobreza através da estimulação do desenvolvimento agrícola nas áreas rurais, fornecedor de oportunidades de investimento para o setor privado e impulsionador das indústrias relacionadas com a agricultura e com a economia rural não-agrícola.

Existem várias fases de estimulação no setor agrícola, começando pela promoção da produção de segurança alimentar para o mercado interno, aumento da renda da comunidade local para o consumo interno e possível exportação de produtos agrícolas.

As potências agrícolas a serem desenvolvidas no Município de Liquiça é a floricultura como flores durante o ano (permanente), flores (temporário), e horticultura coco, mandioca, milho, batata doce, vegetais, tomate, beringela e

“*baria*”. Outras potências de grande importância de desenvolvimento no Município de Liquiçá é o setor pecuário, pescas e floresta que serão descritas a seguir.

b) Pecuária

A pecuária no Município de Liquiçá é caracterizada pela exploração familiar e constitui um complemento importante para o rendimento dos agregados familiares nas áreas rurais. A maioria das famílias rurais dedicam-se a criação de vacas, búfalos, ovelhas, cabras, aves e suínos (porcos). Para o desenvolvimento do setor pecuário, o governo desenvolveu sistemas pecuários integrados e irá desenvolver o gado com maior produção e reduzir as doenças animais que poderão vir infectar outros animais. Programas pilotos implementado pelo governo local como as cooperativas de criação de animais de raças de porcos e 500 vacas no Suco de Guiço, Suco Vatuboro e Loes.

Para que este programa continue, o governo local deve garantir a manutenção da criação de animais, estabelecer leis, garantir e facilitar créditos e promover a formação aos agricultores que desejam criar animais.

c) Pesca

Pela sua localização geográfica, o Município de Liquiçá tem enorme potencial no sector de pesca que pretende desenvolver para promover a economia local, aumentar as receitas internas e o rendimento da população local e que vai suportar consequentemente a economia nacional. No entanto, existem ainda muitos desafios no desenvolvimento deste setor, nomeadamente;

- O governo local ainda não presta maior atenção a este setor – e portanto deve prestar mais atenção através de formação e uso de tecnologias de pescas aos agricultores que trabalham na área
- Falta de investimento por parte do sector privado no sector de pescas
- Equipamentos e tecnologias de pescas são muito limitados
- Falta de coordenação e integração no mercado

Contudo, acontece que os agricultores continuam a pescar de forma tradicional apenas para atender às suas necessidades diárias.

d) Floresta

O Município de Liquiça possui recursos florestais e vários tipos de madeira tais como Teca vermelho e branco, *Ai mahoni*, *Ai-tranbesi*, *Ai-seria*, Sândalo e Bambo. O governo central em cooperação com o governo local conduziu um "*estudo de viabilidade*" para a produção de madeiras - (Ai-to'os) porque é muito útil para a indústria de móveis. O governo local está a conservar todos os tipos de madeira que são benéficas para o valor económico, incluindo a criação de viveiro de café em todas as áreas do Município de Liquiça.

e) Turismo

O turismo é um sector industrial muito importante para o desenvolvimento regional, porque o distrito de Liquiça é um dos distritos que possui uma variedade de turismo de património, como belas reservas naturais, património cultural e histórico. O turismo tem valor de desenvolvimento económico do município como a criação de emprego (redução do desemprego).

O Município de Liquiça possui vários objetos turísticos, entre outros, a Lagoa Tasi Tolu, o Monumento de Santo Papa João Paulo II, *Uma Adat Tasi Tolu*, edifícios antigos e *benteng* como património deixado pelos Portugueses e panoramas da Praia de Liquiça.

f) Comércio e Indústria

O governo central tem apoiado o governo local no desenvolvimento de várias indústrias locais que se encontra no Município de Liquiça. O potencial dos recursos do município que futuramente pode ser produzido para o consumo interno, aumentar o rendimento da população local e possível exportação e fornece valor económico útil para a comunidade, como:

- Produção de indústria de bambo para "mobiliários";
- Indústria de café orgânico;
- A indústria de Tijolo feita de "*Rai Mean*"
- A indústria do etanol feito por "*Tua na metan*" tua tali no Nu'u"

g) Recursos Naturais

Os recursos naturais potenciais do Município de Liquiça são constituídos por ouro, chumbo e zinco, areia e cascalho, garbo, caulim, halita. Existem outros recursos naturais como por exemplo a areia da ribeira existente, que as empresas locais começaram a utilizar para a construção de edifícios e pontes no território de Timor-Leste.

Antecipando a implementação do processo de descentralização e de criação do município, foi identificado como sendo o principal desafio da economia: o aumento da competitividade da economia através da diversificação da economia; aposta nos pólos de desenvolvimento; investimento do capital humano, em infraestrutura e na pesquisa e inovação. Coloca-se ainda como desafio, a necessidade de desenvolver 4 pilares fundamentais, nomeadamente:

- 1) Desenvolvimento do capital humano (formação orientada para o mercado; instituição e expansão de um ensino profissionalizante e melhoria dos padrões de saúde e protecção social).
- 2) Desenvolvimento de infraestruturas de base produtiva (investimento e ordenamento de infraestruturas: parques industriais; ZEE, aquaparcos; centrais térmicas; estradas, portos; definição de zonas habitacionais e reservas do Estado).
- 3) Investigação, inovação, e desenvolvimento tecnológico (criação de centros especializados de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas seguintes áreas: agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e tecnologia de informação e comunicação (TICs).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições públicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da legislação e criação de instituições que sirva a estratégia de industrialização – ex. Banco de Desenvolvimento).

Para materializar os desafios inerentes as áreas prioritárias de desenvolvimento económico, identificamos dois instrumentos principais: (1) desenvolvimento do sector privado, em que se coloca ênfase na mobilização de recursos para investimento no desenvolvimento das pequenas e médias empresas; e (2)

mecanismos para o financiamento do investimento público. Para o desenvolvimento do Sector Privado são considerados factores cruciais a criação de um ambiente de negócios favorável ao sector privado municipal e a mobilização de recursos para investimento privado. É essencial desenvolver instrumentos financeiros que melhorem as condições de financiamento e facilitem o acesso ao financiamento do sector privado municipal.

Nesse âmbito, o desenvolvimento de recursos humanos nas instituições do setor público e privado é indispensável em economias cada vez mais baseadas no conhecimento e globalizadas do mundo (Analoui, 2007).

É imperativo construir capacidades locais dos postos administrativos como a vanguarda da agenda de desenvolvimento estratégico municipal. A falta de competências necessárias e de instituições públicas e privadas bem geridas para o crescimento sustentável a longo prazo é prioridade a ser incluída em todas as atividades de desenvolvimento em Liquiça, devido às suas implicações para melhorar a governação e a gestão do desenvolvimento.

Atendendo a importância de recursos humanos como motor do desenvolvimento económico torna-se fundamental e estratégico identificar áreas prioritárias de formação e número de pessoas no sector público e privado. Neste sentido é necessário fazer um levantamento de dados de recursos humanos existentes ao nível municipal.

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos deve não apenas identificar as áreas prioritárias de formação mas também o conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de DRH identificadas, garantindo diferentes fases do plano estratégico de desenvolvimento para serem implementadas com sucesso no futuro.

O facto de **não existir ainda um inquérito (censo) de Recursos Humanos existentes no Município de Liquiça**, representa uma das razões para este trabalho.

1.2. Objetivos

O objetivo geral deste estudo é identificar e analisar a situação dos recursos humanos atual e sua distribuição em todo o território. Para possibilitar a sua concretização foram estipulados alguns objetivos específicos.

1. descrever a situação atual dos recursos humanos do município e cada posto administrativo;
2. informar o número de graduados / licenciados que procuram trabalho ou desempregados;
3. promover o planeamento de recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito às necessidades do município;
4. contribuir para o treinamento e melhoria de diferentes categorias de pessoal, através da otimização de oportunidades dentro e fora do país; e
5. reforçar a cooperação entre o setor público e privado e as associações profissionais.
6. promover uma alocação de financiamento eficiente do FDCH para programas de desenvolvimento de recursos humanos em áreas prioritárias nos próximos anos;
7. identificar ocupações estratégicas e áreas estratégicas para a formação; e
8. identificar potencialidades económicas, recursos naturais e programas prioritárias relacionadas.

Assim, através da concretização dos objetivos, pretende-se obter de resultados pertinentes que redundem no fortalecimento e esclarecimento da questão em estudo.

1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidas aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através de censo da população residente no Município de Liquiça com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a

5 de novembro de 2016, e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizada no dia 9 de Março de 2018.

O censo populacional constitui a única fonte de informação sobre a situação de vida da população nos postos administrativos e aldeias. O censo produz informação imprescindível para a definição de políticas públicas do estado no nível de postos administrativos e para a tomada de decisão em relação ao investimento, sejam eles provenientes da iniciativa privada ou qualquer nível de governo.

Os dados nos questionários recolhidos foram complementados com o método de FGD com perguntas de discussão (anexo 1) baseadas nos 4 pilares de desenvolvimento conforme o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN 2011-2030) a Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas (lista dos participantes em anexo 2), visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessárias ao desenvolvimento de recursos humanos do município.

Para simplificar a análise, realizou-se também a recolha de dados secundários complementares para o estudo. A fonte documental foi feita através da revisão de vários documentos relacionados ao desenvolvimento de recursos humanos e a descentralização. Os dados primários coletados com base nos instrumentos respondidos pelos respondentes foram tabulados e analisados estatisticamente, assim como os dados secundários coletados a partir da análise da documentação. Os dados foram tratados com softwares CS-Pro especializados para esta área.

PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS

Esta parte do relatório, pretende analisar os resultados da pesquisa do FDCH e outros dados relevantes e elaborar suas implicações para o desenvolvimento da estratégia de recursos humanos do Município de Liquiça, prossegue em quatro seções.

A **Secção 1** baseia-se principalmente na pesquisa do FDCH para analisar a situação atual do capital humano do Município de Liquiça, em várias dimensões, como base para o desenvolvimento de uma estratégia de recursos humanos.

A **Secção 2** começa a partir dos quatro pilares do plano estratégico de desenvolvimento do município, descrever os programas prioridades e as principais áreas de formação.

A **Secção 3**, faz uma breve discussão e análise dos dados aqui apresentados.

A **Secção 4**, fornece conclusões e recomendações.

2. Compreender o capital humano do Município de Liquiça

2.1. Apresentação e Análise dos dados

Esta seção apresenta uma breve revisão dos dados sobre o nível de recursos humanos existentes do Município de Liquiça e sua distribuição nos postos administrativos, além de fornecer uma base para as decisões da estratégia de recursos humanos. A principal fonte de informação aqui apresentada é o resultado da pesquisa do FDCH e dados estatísticos da Direção Geral de Estatística (DGE).

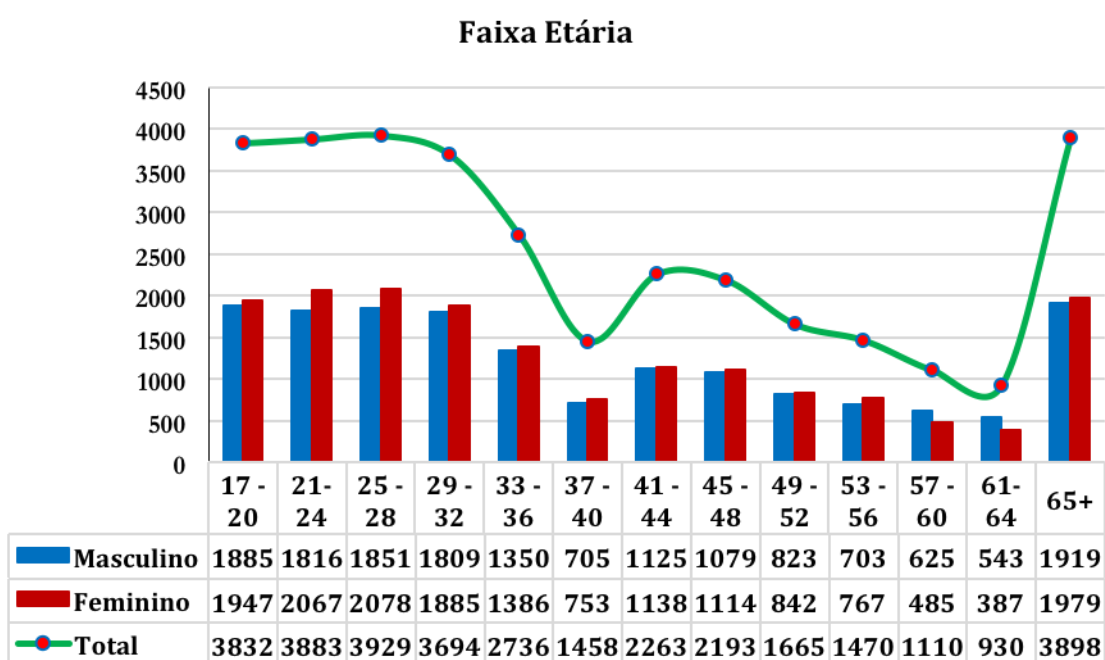
2.2. Perfil dos Inquiridos

A primeira parte do instrumento de recolha traçou o perfil dos inquiridos e, como se demonstra, a seguir, os resultados foram representados em gráficos percentuais. Paralelamente à apresentação gráfica destes resultados faz-se uma análise dos dados obtidos, visando atingir os objetivos já elencados inicialmente.

A pesquisa envolveu 33.061 inquiridos, dos quais 49,1% são do sexo masculino e 50,9% do sexo feminino. Os demais aspectos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria tem idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos em ambos os sexos, representando 65,9%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 22,3% dos pesquisados e 11,8% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número em quase todas as faixas etárias, exceto na faixa etária entre 57 - 60 anos (Figura 1).

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo



2.3. Deficiência

A tabela 1 apresenta a distribuição da existência de pessoas com deficiência no Município de Liquiça. Foi registado um total de 745 inquiridos deficientes corresponde a 2,3 % do total dos respondentes distribuídos por 3 Postos Administrativos (tabela 1):

Tabela 1. Distribuição da existência de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Bazartete	261	12791	13052
Liquiça	274	8900	9174
Maubara	210	10625	10835
LIQUIÇA	745	32316	33061
Percentagem (%)	2,3	97,7	100,0

O número de pessoas com deficiência registado entre os três Postos Administrativos não apresentam diferenças significativas (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Bazartete	261	35
Liquiça	274	37
Maubara	210	28
Total	745	100

Das 745 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (46,5%), visão/olhos (19,6%), deficiência auditiva (13,6%), deficiência psicossocial / mental (18,6%) e cognitiva (1,7%) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos deficientes por tipo de deficiência e por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
Bazartete	124	61	18	54	3	260
Liquiça	138	43	42	45	10	278
Maubara	86	43	42	40	0	211
Total LIQUIÇA	348	147	102	139	13	749
Percentagem (%)	46,5	19,6	13,6	18,6	1,7	100,0

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupam 48,9% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representam 26,4% e o ensino secundário ocupa 20,1%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupam 0,7% e 1,2%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 2,6% dos

inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4). Destes 876 (2,6%) dos inquiridos, 72% têm o curso de licenciatura seguido de Diploma III/Bacharelato 20,7%, Diploma II (2,7%) e Diploma I (2,4%). Outros níveis académicos têm uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo

Grau de Instrução/Nível de Educação	LIQUIÇA	Bazartete	Liquiça	Maubara
Não sabe ler/escrever	14103	4728	3553	5822
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	2066	752	561	753
Sub Total	16169	5480	4114	6575
Primário	4075	1580	1207	1288
Pré-secundário	4664	2196	1237	1231
Secundário	6660	3241	2079	1340
Escola Secundária Técnico Profissional	219	106	72	41
Outros	166	11	108	47
Sub Total	15784	7134	4703	3947
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	201	24	125	52
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	18	3	13	2
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	13	3	8	2
Sub Total	232	30	146	56
DI	21	5	11	5
DII	24	14	6	4
DIII/Bacharelato	181	71	58	52
DIV	6	4	2	0
Licenciatura (S1)	631	297	234	100
Mestrado (S2)	12	6	5	1
Doutoramento (S3)	1	0	0	1
Sub Total	876	397	316	163
Total	33061	13041	9279	10741

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 876 que possuem o grau superior apenas 420 (48%) que responderam esta questão. Os detalhes dos dados podem ser vistos na tabela 5, a seguir.

Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto Administrativo

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	13	11	87	3	298	7	1	420	278	142
Direito	-	-	-	1	33	-	-	34	25	9
Educação	-	1	1-	-	8	-	-	19	11	8
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	-	16	-	-	18	8	10
Gestão de Recursos Humanos	-	-	3	-	14	1	-	18	9	9
Língua portuguesa	1	2	11	-	2	-	-	16	12	4
Gestão	-	1	6	-	9	-	-	16	12	4
Matemática	-	-	5	-	10	-	-	15	13	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	14	1	-	15	12	3
Economia	-	-	1	-	12	-	-	13	7	6
Matemática de Ensino	-	-	6	-	6	-	-	12	12	-
Saúde pública	1	-	4	-	6	-	-	11	6	5
Contabilidade	-	-	-	-	11	-	-	11	5	6
Agronomia	1	1	-	-	7	-	-	9	6	3
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	7	-	-	9	5	4
Políticas públicas	-	-	-	-	9	-	-	9	7	2
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Enfermagem	1	2	5	-	-	-	-	8	5	3
Parteira	5	1	-	-	1	-	-	7	-	7
Agro-negócio	-	-	-	-	7	-	-	7	4	3
Filosofia	-	-	-	-	5	-	1	6	5	1
Farmácia	1	-	3	1	1	-	-	6	6	-
Produção Pecuária	-	-	1	1	4	-	-	6	3	3

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	5	1	-	6	3	3
Engenharia de minas	-	-	1	-	4	-	-	5	4	1
Ciência Política	-	-	1	-	4	-	-	5	2	3
Aquicultura	-	-	1	-	4	-	-	5	4	1
Biologia pedagógica	-	-	1	-	4	-	-	5	2	3
Formação de professor	-	-	4	-	1	-	-	5	2	3
Teologia	-	-	1	-	3	-	-	4	1	3
Língua Inglesa	-	-	1	-	2	1	-	4	2	2
Ciência da Computação	1	-	1	-	2	-	-	4	3	1
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Física de Ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
História e geografia	-	-	1	-	1	1	-	3	2	1
Geologia	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Economia industrial	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Sociologia da Educação	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	1	2	-	-	-	-	3	1	2
Física	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Farmacologia	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia Tratamento de Minério	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Ciência e Tecnologia de	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Alimentos										
Mineralogia	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Dentista	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
engenharia de pesca	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Direito Público	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Química de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação especial	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Química	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Genética	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia elétrica	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Especialista em Cirurgia Ortopédica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Especialista em Cirurgia Pediátrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Florestal e Recursos Florestais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialectologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua coreana	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua espanhola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração hospitalar	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Geodesia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de Transportes e Telecomunicações	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Nutrição	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Saúde Ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Recursos de pesca marinha	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Economia doméstica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Filosofia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciências governamentais / Sistemas de governo comparado	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação artística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de topografia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Relações públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Política educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Treinamento de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Outras	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Bazartete										
Total	2	6	26	2	128	4	-	168	114	54
Direito	-	-	-	1	19	-	-	20	17	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	3	-	7	1	-	11	6	5
Matemática	-	-	-	-	8	-	-	8	7	1
Contabilidade	-	-	-	-	7	-	-	7	3	4
Gestão	-	-	3	-	4	-	-	7	5	2
Economia	-	-	1	-	5	-	-	6	5	1
Saúde pública	-	-	2	-	4	-	-	6	4	2
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Políticas públicas	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Matemática de ensino	-	-	2	-	3	-	-	5	5	-
Ciência Política	-	-	1	-	3	-	-	4	1	3
Língua portuguesa	1	1	2	-	-	-	-	4	3	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Engenharia de minas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Educação	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	2	1	-	3	2	1
Enfermagem	-	2	1	-	-	-	-	3	1	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Física de Ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Agronomia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Filosofia	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Teologia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Mineralogia	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Engenharia Tecnologia Informática (Computador)	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Farmácia	-	-	1	1	-	-	-	2	2	-
Parteira	1	1	-	-	-	-	-	2	-	2
Economia industrial	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
Formação de professores	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Física	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Química	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Genética	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Tratamento de Minério	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia elétrica	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Especialista em Cirurgia Ortopédica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
História e geografia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua coreana	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua espanhola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração hospitalar	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde Ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia doméstica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biologia pedagógica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciências governamentais	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Liquiça										
Total	9	2	33	1	125	3	-	173	110	63
Educação	-	1	5	-	6	-	-	12	8	4
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	10	1	-	11	9	2
Direito	-	-	-	-	11	-	-	11	5	6
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	9	-	-	10	5	5
Economia	-	-	-	-	7	-	-	7	2	5
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Gestão	-	-	3	-	3	-	-	6	5	1
Agronomia	1	-	-	-	4	-	-	5	4	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	5	-	-	5	5	-
Agro-negócio	-	-	-	-	5	-	-	5	2	3
Matemática	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Enfermagem	1	-	3	-	-	-	-	4	3	1
Saúde pública	1	-	1	-	2	-	-	4	2	2
Aquicultura	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Farmácia	1	-	1	-	1	-	-	3	3	-
Parteira	2	-	-	-	1	-	-	3	-	3
Contabilidade	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Administração de Empresas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Ensino de matemática	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
Farmacologia	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Engenharia de minas	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Ciência e Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
História e geografia	-	-	1	-	-	1	-	2	2	-
Ciência da Computação	1	-	1	-	-	-	-	2	2	-
Geologia	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Produção Pecuária	-	-	1	1	-	-	-	2	1	1
engenharia de pesca	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Sociologia da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Políticas públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Tratamento de Minério	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Especialista em Cirurgia Pediátrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialetologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Língua portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Carreira religiosa	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Geodesia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia química	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de Transportes e Telecomunicações	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Nutrição	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Recursos de pesca marinha	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito Público	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia industrial	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Biologia pedagógica	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Física de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação artística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de topografia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Política educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Maubara										
Total	2	3	28	-	45	-	1	79	54	25
Língua portuguesa	-	1	8	-	2	-	-	11	8	3
Educação	-	-	3	-	1	-	-	4	1	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Ensino de matemática	-	-	2	-	2	-	-	4	4	-
Matemática	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Direito	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Filosofia	-	-	-	-	2	-	1	3	3	-
Gestão	-	1	-	-	2	-	-	3	2	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Biologia pedagógica	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Formação de professor	-	-	3	-	-	-	-	3	2	1
Agronomia	-	1	-	-	1	-	-	2	2	-
Teologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Parteira	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Educação especial	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Enfermagem	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Saúde pública	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Direito Público	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Sociologia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Outras	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 33.061 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 1,6% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 48,7% concluiu o curso Cert I, 41,5% cert II, 12,5% cert III e 16,2% cert IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Curso de Computador, Língua portuguesa, e Língua inglesa. Outras áreas de formação representam muito pouco. Os dados mostram ainda a carência até mesmo a inexistência de qualificações em algumas áreas, o que exige maior atenção e investimento (Tabela 6). No entanto o investimento de formação de recursos humanos deve-se alinhar com a necessidade local. Os detalhes dados de formação de Certificado I – Certificado IV podem ver na tabela 6.

Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
LIQUIÇA						
Total	530	258	120	66	86	Fisioterapia / Massagem
Computador	169	92	38	19	20	Abastecimento de água rural
Curso de Língua portuguesa	105	40	25	12	28	Produção solar
Curso de Língua inglesa	66	34	20	8	4	Produção de café
Curso de agricultura / horticultura	19	9	3	2	5	Hospitalidade (produção de alimentos)
Informação tecnológica	14	8	4	2	-	Guia Turístico e Turístico
Administração geral para o escritório	10	5	1	1	3	Formação e avaliação (Diploma) em
Carpintaria	7	4	2	-	1	Formação e Avaliação
Eletricidade	6	4	2	-	-	Estilista de cabelo / Cabeleireiro
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	4	1	-	3	-	Curso de estética (Manicura e Pedicure)
Melhorar negócios	3	2	1	-	-	Curso de piano e música
Hospitalidade (Geral)	3	2	-	-	1	Pintor de artes, pinturas, tatuagens
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	3	1	1	-	1	
Construção de Negócios (Geral)	2	1	-	1	-	
Automotivo e Manutenção.	3	3	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Construção (Geral)	2	1	1	-	-	
Alfaiate / Costureira	2	1	1	-	-	
Curso Agropecuária	2	1	1	-	-	
Formação aos Contratores	1	-	1	-	-	
Máquina pequena	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Administração Geral do Escritório	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Fotógrafo	1	-	1	-	-	
Investigação policial.	1	-	-	1	-	
Gestão para Polícia	1	-	-	1	-	
Cozinheiro	1	1	-	-	-	
Curso de pesca	1	-	1	-	-	
Outras	99	44	16	16	23	
Bazartete						
Total	260	130	58	28	44	
Computador	92	47	24	10	11	
Curso de Língua portuguesa	56	24	8	6	18	
Curso de Língua inglesa	33	16	12	3	2	
Informação tecnológica	6	5	-	1	-	
Curso de agricultura / horticultura	6	1	2	1	2	
Carpintaria	5	2	2	-	1	
Administração geral para o escritório	4	3	-	-	1	
Eletricidade	4	2	2	-	-	
Melhorar negócios	2	1	1	-	-	
Hospitalidade (Geral)	2	2	-	-	-	
Automotivo e Manutenção.	2	2	-	-	-	
Formação aos Contratores	1	-	1	-	-	
Máquina pequena	1	1	-	-	-	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	-	-	1	-	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Administração Geral do Escritório	1	1	-	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	1	1	-	-	-	
Construção (Geral)	1	1	-	-	-	
Automotivo e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Investigação policial.	1	-	-	1	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	1	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	36	16	6	5	9	
Liquiça						
Total	139	71	32	20	16	
Computador	53	31	10	6	6	
Curso de Língua portuguesa	24	8	11	4	1	
Curso de Língua inglesa	16	10	3	2	1	
Curso de agricultura / horticultura	6	3	-	1	2	
Administração geral para o escritório	3	-	1	1	1	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	3	1	-	2	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	-	1	-	1	
Melhorar negócios	1	1	-	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	1	-	-	-	
Informação tecnológica	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Curso Agropecuária	1	-	1	-	-	
Outras	26	14	4	4	4	
Maubara						
Total	131	57	30	18	26	
Curso de Língua portuguesa	25	8	6	2	9	
Computador	24	14	4	3	3	
Curso de Língua inglesa	17	8	5	3	1	
Informação tecnológica	7	2	4	1	-	
Curso de agricultura / horticultura	7	5	1	-	1	
Administração geral para o escritório	3	2	-	-	1	
Eletricidade	2	2	-	-	-	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	
Construção de Negócios (Geral)	1	-	-	1	-	
Construção (Geral)	1	-	1	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Fotógrafo	1	-	1	-	-	
Gestão para Polícia	1	-	-	1	-	
Alfaiate / Costureira	1	-	1	-	-	
Curso de pesca	1	-	1	-	-	
Outras	37	14	6	7	10	

2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

2.6.1. Funcionários Públicos Permanentes

A tabela 7 mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 81,5% dos cargos. 34,5% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 32% mais de 15 anos, 21,6% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde a 11,7%. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que a maioria mantiveram os seus serviços entre 1-5 anos e 6-10 anos.

Tabela 7. Distribuição da ocupação dos funcionários permanentes e anos de serviço

Ocupação	<1 Ano	1-5 Anos	6 - 10 Anos	11-15 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	5	42	139	87	129	402	50,82
Funcionários	5	75	78	52	33	243	30,72
Médico/Médico Especialista	-	21	2	2	7	32	4,05
Chefe Departamento	-	4	9	7	7	27	3,41
Diretor Geral	-	-	2	2	4	8	1,01
Diretor Nacional	-	-	1	1	3	5	0,63
Defensor/Juiz	-	1	1	1	1	4	0,51
Outros	2	22	22	13	11	70	8,85
Total	12	165	254	165	195	791	100,00

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, a maioria estão nas posições entre o grau F (nível 1, & 2) - grau C/nível 5, em conjunto corresponde a 93,8%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 3,1% e os com regime especial 3,02% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	10	1,26
Grau B / nível 6	15	1,89
Grau C / nível 5	55	6,92
Grau D / nível 4	197	24,78
Grau E / nível 3	391	49,18
Grau F / nível 1, 2	103	12,96
Regime Especial	24	3,02
Total	795	100,00

2.6.2. Funcionários Públicos Temporários

A tabela 9 mostra os funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço. O padrão ocupacional é semelhante ao pessoal permanente com o domínio dos professores e dos funcionários. Os professores e os funcionários são os que têm um número elevado de contratados. Ambos representam 83,6% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados apenas 1,7%. Quanto ao padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que sustentaram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 81,1% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (5,4%).

Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço.

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Percentagem (%)
<1 Ano	17	1	11	5	34	11,6
1-5 Anos	57	4	70	18	149	51,0
6 - 10 Anos	38	-	35	15	88	30,1
11-15 Anos	9	-	-	4	13	4,5
>15 Anos	5	-	2	1	8	2,7
Total	126	5	118	43	292	100,0
Percentagem (%)	43,2	1,7	40,4	14,7	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 58,1% dos funcionários temporários tem um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 22,2%, Pré secundário (7,6%), Diploma III / Bacharelato (3,9%) e primaria (3,4%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 3% (Tabela 10).

Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação.

Nível educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primário	12	3,4
Pré-secundário	27	7,6
Secundário	207	58,1
Escola Secundária Técnico Profissional	10	2,8
Outros	4	1,1
Diploma I	1	0,3
Diploma II	1	0,3

Nível educação	Número dos funcionários	Porcentagem (%)
Diploma III / Bacharelato	14	3,9
Diploma IV	1	0,3
Licenciatura	79	22,2
Mestrado	-	0,0
Doutoramento	-	0,0
Total	356	100,0

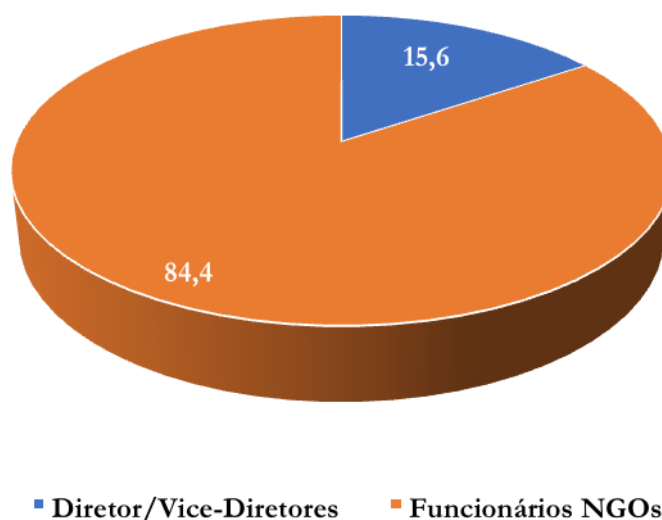
2.8. Setor Não Público (Privado)

O setor não público no Município de Liquiçá persiste pequeno em comparando com o setor público. Isto apesar do crescimento do setor não público ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar do desejo de trabalhar no setor não público, grande parte desse trabalho requer boas qualificações educacionais. O resultado deste trabalho fornece várias provas relevantes.

2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas

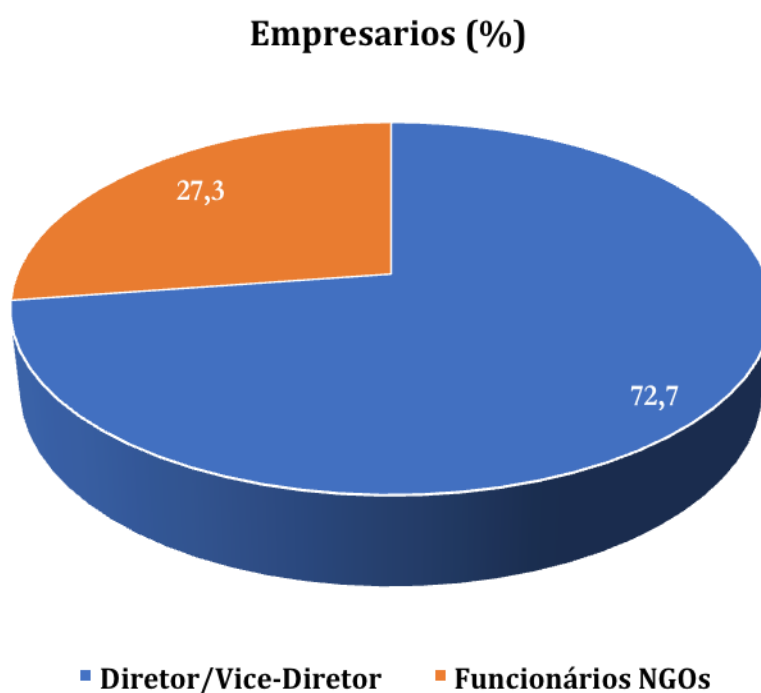
A Figura 2 mostra os dados do pessoal que trabalham nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 45 respondentes, 15,6% ocupam cargos como Diretor/Vice Diretores das organizações e maior percentagem 84,4% são funcionários.

Figura 2. Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição

Organização Não Governamental (%)**2.8.2. Empresários**

Os empresários desempenham um papel importante através de seus investimentos, aumentando a prosperidade da população no município. Assim, os cidadãos têm a oportunidade de ter um emprego através do investimento, serviços e aumento do comércio, além do município crescer economicamente. Neste sentido, é fundamental compreender os recursos humanos envolvidos neste processo e tentar capacitá-los de forma eficiente e eficaz. A Figura 3, mostra a distribuição do pessoal envolvido na empresa por nível de escolaridade e por posição em que atualmente assume. 72,7% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 27,3% assume função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

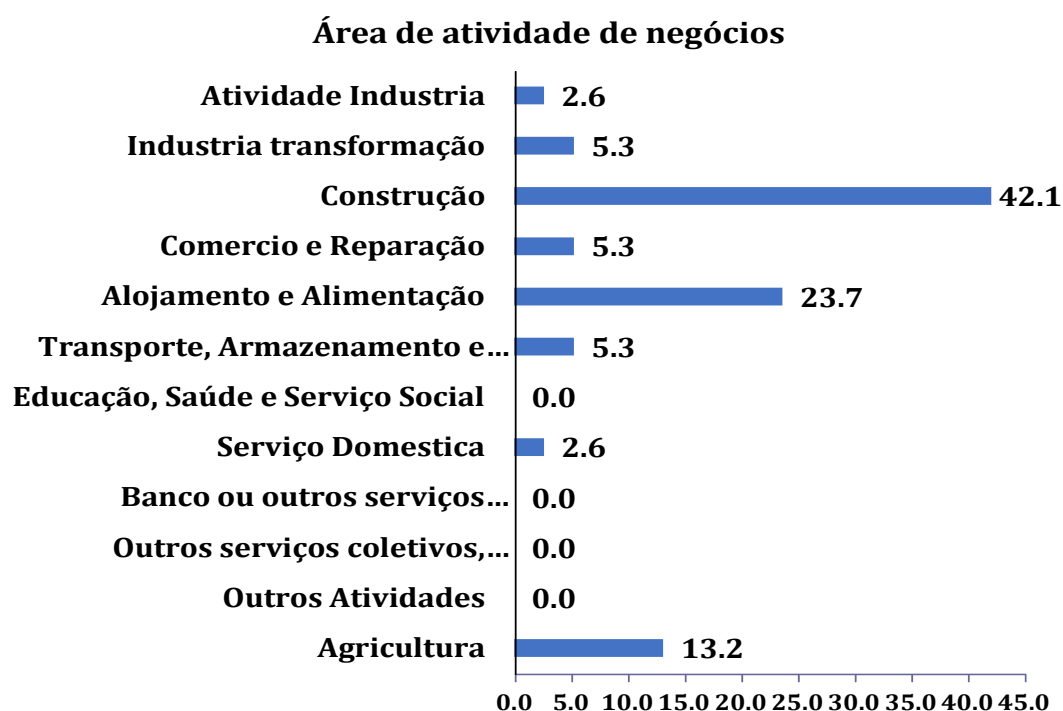
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a Construção, Alojamento - Alimentação e Agricultura. Outros setores de atividades encontram-se com menos de 10% (Figura 4).

Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários



2.8.4. Nível de Educação dos Empresários

Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas não têm nenhum nível de educação (62,5%), ensino secundário (13,5%), pré-secundário (9,5%) e ensino básico (8,1%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 5% (Tabela 11).

Ao analisar a presença de empresários e suas qualificações é essencial para o crescimento do Município de Liquiça. Elevando o nível de educação, o município insere os seus cidadãos em uma economia produtiva, dando-os a oportunidade de serem empresários ou inovadores, através de uma boa educação. Assim, a presença de empresários e a formação de pessoal qualificado, são cruciais para o município.

Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	5975	62,5
Secundário	1288	13,5
Pré-secundário	905	9,5
Primário	774	8,1
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	420	4,4
Licenciatura (S1)	114	1,2
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	55	0,6
Escola Economia Secundária	20	0,2
Diploma III/Bacharelato	17	0,2
Escola Secundária Agricultura	11	0,1
Outros	11	0,1
Escola Técnica Secundária	8	0,1
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	7	0,1
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano)	7	0,1
Diploma I	3	0,0
Escola Secundária Assistência Social	1	0,0
Diploma II	1	0,0
Mestrado (S2)	1	0,0
Escola Enfermagem Secundário	-	0,0
Escola Secundário Desporto	-	0,0
Diploma IV	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
Total	9618	100,7

2.9. Áreas de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também as pessoas com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam em que setor pretendiam trabalhar e onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que a maioria optaram pelo setor não público (privado) com 80,9% em comparação com o setor público 19,1%. O posto administrativo de Liquiça tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público assim como no setor público (Tabela 12).

Tabela 12. Número do total dos inquiridos do Município de Liquiça a procura de emprego e pretende trabalhar no setor público ou privado

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Bazartete	132	10,6	1828	34,6	1960	30,1
Liquiça	1019	82,0	2005	38,0	3024	46,4
Maubara	92	7,4	1444	27,4	1536	23,6
Total	1243	100,0	5277	100,0	6520	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (55,4%), tarefas domésticas (16,3%) e construção (5,9%). Outros setores de atividades tem uma percentagem inferior a 5%.

Tabela 13. Distribuição das áreas de atividades onde os inquiridos desejam trabalhar

Setor de Atividade	Posto administrativo			Total	Percentagem (%)
	Bazartete	Liquiça	Maubara		
Agricultura	1258	2386	1228	4872	55,4
Atividade Indústria	143	148	30	321	3,7
Indústria de Transformação	52	127	14	193	2,2
Construção	217	265	33	515	5,9
Comércio e reparação	125	160	38	323	3,7
Alojamento e Alimentação	94	61	54	209	2,4
Transporte, Armazenamento e Comunicação	103	32	15	150	1,7
Educação, Saúde e Trabalho Social	288	63	26	377	4,3
Serviço Domestico	387	507	538	1432	16,3
Banco ou outros serviços financeiros	33	33	20	86	1,0
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	45	198	37	280	3,2
Outras atividades	7	21	4	32	0,4
Total	2752	4001	2037	8790	100
Percentagem (%)	31,3	45,5	23,2	100,0	

2.11. Grupo etário (idade) dos inquiridos a procura de emprego

Em relação ao grupo etário, o maior número dos inquiridos que estão a procura de emprego são jovens com a faixa etária entre 17 – 36 anos, representando cerca de 71,4% (Tabela 14).

Tabela 14. . Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	539	10,2
21- 24	880	16,7
25 - 28	931	17,6
29 - 32	840	15,9
33 - 36	582	11,0
37 - 40	272	5,2
41 - 44	335	6,3
45 - 48	274	5,2
49 - 52	145	2,7
53 - 56	111	2,1
57 - 60	92	1,7
61- 64	72	1,4
65+	204	3,9

2.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”

Os dados fornecem também informações sobre o número e as qualificações das pessoas com grau de ensino superior a procura de emprego (Tabela 15). Os números mostram que, dos 102 licenciados respondentes, 66,7% pretendem trabalhar no setor público e 34,3% pretendem no setor não público (privado). Os licenciados pretendem trabalhar mais no setor público do que no setor privado. As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados a procura de emprego, “desemprego” são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia Industria, Gestão e Gestão de Recursos Humanos. Os licenciados noutras áreas são menos de 5%, por isso estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores para saberem como aproveitá-los e empregá-los.

Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e onde desejam trabalhar.

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Direito	6	1	7	6,9
2	Engenharia Civil - Construção Civil	4	2	6	5,9
3	Engenharia Indústria	5	1	6	5,9
4	Gestão	2	4	6	5,9
5	Gestão de Recursos Humanos	5	1	6	5,9
6	Direito Privado	3	2	5	4,9
7	Medicina (Médica Geral)	4	1	5	4,9
8	Saúde Pública	1	3	4	3,9
9	Agronomia	2	1	3	2,9
10	Engenharia de tecnologia informática	3	-	3	2,9
11	Contabilidade	2	1	3	2,9
12	Administração de negócios	2	1	3	2,9
13	Matemática	2	-	2	2,0
14	Farmacologia	2	-	2	2,0
15	Engenharia de Minas	-	2	2	2,0
16	Filosofia	-	2	2	2,0
17	Teologia	1	1	2	2,0
18	Agro-negócio	2	-	2	2,0
19	Produção de Animal (Pecuária)	-	2	2	2,0
20	Tecnologia de Alimentos	1	1	2	2,0
21	Matemática de ensino	2	-	2	2,0
22	Sociologia da Educação	-	2	2	2,0
23	Formação de professores	2	-	2	2,0
24	Química	-	1	1	1,0
25	Genética	-	1	1	1,0
26	Imunologia	1	-	1	1,0
27	Engenharia Arquitetura	1	-	1	1,0
28	Especialista Cirurgia Pediátrica	1	-	1	1,0
29	Direito Público	1	-	1	1,0
30	Educação	1	-	1	1,0
31	Ciência da Computação	-	1	1	1,0
32	Geologia	1	-	1	1,0
33	Engenharia de Transportes e telecomunicação	1	-	1	1,0
34	Enfermagem	1	-	1	1,0
35	Farmácia	1	-	1	1,0
36	Parteira	-	1	1	1,0

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
37	Recursos Pesqueiros Marinhos	1	-	1	1,0
38	Engenharia de Pesca	1	-	1	1,0
39	Economia Industrial	1	-	1	1,0
40	Comunicação - Jornalismo e Editoração	1	-	1	1,0
41	Economia Doméstica	1	-	1	1,0
42	Biologia de ensino	-	1	1	1,0
43	Física de ensino	1	-	1	1,0
44	Química de ensino	-	1	1	1,0
45	Política Educacional	1	-	1	1,0
46	Educação Pré-Escolar e primária	1	-	1	1,0
Total		68	34	102	100

2.13. Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos

A tabela 16. mostra o número dos estudantes inquiridos do Município de Liquiça que atualmente estão a frequentar no ensino superior em diferentes programas de estudos. Os números mostram que algumas áreas de estudo, onde os seus graduados têm maior número de “desemprego” (Tabela 15), ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes (Tabela 16). Espera-se que com a descentralização do poder local que vai ser implementado pelo governo e o desenvolvimento do setor privado no município haja oportunidades de absorver os licenciados no mercado de trabalho. Caso isso não aconteça, possivelmente poderá aumentar mais o número de licenciados a procura de emprego nomeadamente nas áreas identificadas acima na tabela 15.

Tabela 16. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
1	Gestão	73	13,3
2	Engenharia Civil - Construção Civil	34	6,2
3	Saúde Pública	32	5,9
4	Engenharia de tecnologia informática	30	5,5

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
5	Língua Portuguesa	29	5,3
6	Educação	27	4,9
7	Direito	20	3,7
8	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	19	3,5
9	Agronomia	18	3,3
10	Turismo e Hotelaria	17	3,1
11	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	17	3,1
12	Contabilidade	16	2,9
13	Língua Inglesa	12	2,2
14	Estudo de Desenvolvimento	12	2,2
15	Engenharia de Minas	11	2,0
16	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	11	2,0
17	Engenharia Arquitetura	8	1,5
18	Direito Público	8	1,5
19	Produção de Animal (Pecuária)	8	1,5
20	Políticas Públicas	8	1,5
21	Matemática	7	1,3
22	Química	7	1,3
23	Sociologia	7	1,3
24	Engenharia Indústria	7	1,3
25	Ciência da Computação	6	1,1
26	Economia dos Recursos Humanos	6	1,1
27	Administração Pública	5	0,9
28	Engenharia Agrícola	4	0,7
29	Filosofia	4	0,7
30	Ciência Política	4	0,7
31	Geologia	4	0,7
32	Enfermagem	4	0,7
33	Parteira	4	0,7
34	Comunicação - Jornalismo e Editoração	4	0,7
35	Ciência Governamentais	4	0,7
36	Biologia Geral/Ambiental	3	0,5
37	Engenharia Mecânica	3	0,5
38	Especialista Cirurgia gastroenterologia	3	0,5
39	Educação Física / Educação Desportiva	3	0,5
40	Economia – Cooperativa - Mercado	3	0,5
41	Gestão Informática	3	0,5
42	Matemática de ensino	3	0,5
43	Física	2	0,4

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
44	Engenharia Elétrica	2	0,4
45	Saúde Ambiental	2	0,4
46	Aquicultura	2	0,4
47	Políticas e Planeamento governamental	2	0,4
48	Biologia de ensino	2	0,4
49	Estudo da Paz	2	0,4
50	Formação de professores	2	0,4
51	Geociências	1	0,2
52	Ecologia Ambiental	1	0,2
53	Anestesista	1	0,2
54	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	1	0,2
55	Ciência e Tecnologia de Alimentos	1	0,2
56	Carreira Religiosa	1	0,2
57	Estatística	1	0,2
58	Agro-negócio	1	0,2
59	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	1	0,2
60	Engenharia de Pesca	1	0,2
61	Tecnologia de Alimentos	1	0,2
62	Economia da educação	1	0,2
63	Administração de negócios	1	0,2
64	Sociologia da Educação	1	0,2
65	Teatro	1	0,2
66	Língua Tetum	1	0,2
67	Tecnologia Educacional	1	0,2
68	Formação professores de ensino básico e ensino pré secundário	1	0,2
69	Outros	5	0,9
Total		547	100,0

2.14. Ano em que termina o curso

No que diz respeito a estimativa dos números dos estudantes do ensino superior que irão graduar/terminar os seus cursos nos próximos 6 anos, os dados da tabela 17 mostram que as áreas de Gestão, Engenharia Civil - Construção Civil, Língua Portuguesa, Engenharia, Tecnologia informática, Saúde Pública e Educação são os que têm mais números de graduações. Outras áreas têm poucos números de

graduações por ano sendo assim é importante destacar a necessidade de antecipar para não contribuir mais para o número de licenciados desempregados.

Tabela 17. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso.

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gestão	23	9	13	11	1	-	-	57
Engenharia Civil - Construção Civil	11	8	4	10	-	-	-	33
Língua Portuguesa	11	6	6	3	2	1	-	29
Engenharia de tecnologia informática	3	10	5	6	2	-	-	26
Saúde Pública	9	5	5	1	2	-	-	22
Educação	5	3	3	6	3	-	-	20
Economia das Finanças/gestão financeira - Economia Bancária	8	3	3	4	-	-	-	18
Agronomia	4	3	3	5	-	-	-	15
Turismo e Hotelaria	3	6	1	2	2	1	-	15
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	5	3	3	1	2	-	-	14
Direito	4	3	2	-	3	-	-	12
Engenharia de Minas	1	3	4	1	1	-	-	10
Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	2	3	2	1	1	-	1	10
Estudo de Desenvolvimento	3	3	2	2	-	-	-	10
Contabilidade	1	3	2	3	-	1	-	10
Língua Inglesa	4	3	-	-	1	-	-	8
Produção de Animal (Pecuária)	2	1	1	4	-	-	-	8
Políticas Públicas	1	3	1	2	1	-	-	8
Química	-	3	1	-	3	-	-	7
Engenharia Arquitetura	2	-	2	3	-	-	-	7
Direito Público	3	1	1	1	1	-	-	7
Matemática	1	3	-	1	1	-	-	6
Sociologia	1	4	-	1	-	-	-	6
Ciência da Computação	3	1	2	-	-	-	-	6
Filosofia	1	-	2	1	-	-	-	4
Ciência Política	2	1	-	1	-	-	-	4
Enfermagem	1	-	1	2	-	-	-	4
Parteira	1	1	1	1	-	-	-	4
Ciências Governamentais	1	1	2	-	-	-	-	4
Biologia Geral/Ambiental	1	-	-	1	1	-	-	3
Engenharia Mecânica	2	1	-	-	-	-	-	3
Especialista Cirurgia gastroenterologia	1	2	-	-	-	-	-	3

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Engenharia Agrícola	2	-	1	-	-	-	-	3
Geologia	1	2	-	-	-	-	-	3
Engenharia Indústria	2	-	1	-	-	-	-	3
Administração Pública	1	-	1	1	-	-	-	3
Economia dos Recursos Humanos	1	1	-	1	-	-	-	3
Comunicação - Jornalismo e Editoração	1	-	1	1	-	-	-	3
Matemática de ensino	1	1	1	-	-	-	-	3
Física	-	-	1	1	-	-	-	2
Engenharia Elétrica	-	1	1	-	-	-	-	2
Outros	1	-	1	-	-	-	-	2
Educação Física / Educação Desportiva	1	-	-	-	1	-	-	2
Economia – Cooperativa - Mercado	-	-	1	1	-	-	-	2
Gestão Informática	-	1	-	1	-	-	-	2
Biologia de ensino	1	-	-	1	-	-	-	2
Estudo da Paz	1	-	1	-	-	-	-	2
Formação de professores	1	-	-	1	-	-	-	2
Geociências	-	-	-	1	-	-	-	1
Ecologia Ambiental	1	-	-	-	-	-	-	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	1	-	-	-	1
Estatística	-	1	-	-	-	-	-	1
Saúde Ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1
Outros	-	1	-	-	-	-	-	1
Agro-negócio	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	1	-	-	-	-	-	-	1
Aquicultura	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia de Pesca	1	-	-	-	-	-	-	1
Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	-	-	-	1
Políticas e Planeamento governamental	-	-	1	-	-	-	-	1
Economia da educação	-	-	-	1	-	-	-	1
Administração de negócios	1	-	-	-	-	-	-	1
Teatro	-	1	-	-	-	-	-	1
Outros	1	-	-	-	-	-	-	1
Língua Tetum	-	-	-	-	1	-	-	1
Tecnologia Educacional	-	1	-	-	-	-	-	1
Formação professores de ensino básico e ensino pré secundário	-	-	-	1	-	-	-	1
Total	141	106	84	86	30	3	1	451

2.15. A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada

2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e especializadas

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação no Município de Liquiça. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e a duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 2.458 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 46,5% tem a duração de 1 – 6 meses, 46,3% menos de um mês e 7,2% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças e Planeamento. Outras áreas de formação têm uma percentagem inferior a 10%. Não há indicações de formação em áreas consideradas como áreas prioritárias para o Município de Liquiça, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso.

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 meses	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	324	228	23	20	595	24,2
Finanças	167	165	15	12	359	14,6
Planeamento	152	126	15	10	303	12,3
Gestão	90	79	10	6	185	7,5
Recursos humanos	93	107	5	8	213	8,7
Informação Tecnologia	67	161	4	6	238	9,7
Aprovisionamento e Logística	27	37	3	3	70	2,8
Administração	89	105	18	5	217	8,8
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	51	36	1	1	89	3,6
Média e Relações Públicas	9	4	-	-	13	0,5
Técnico Especializada	27	28	2	2	59	2,4
Outras	47	62	5	3	117	4,8

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Total	1143	1138	101	76	2458	100,0
Percentagem (%)	46,5	46,3	4,1	3,1	100,0	

2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostra a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já tinham participada num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a participação com a maior percentagem (59,7%) seguido aa língua inglesa com 31%. A língua tetum tem participação de 5,6% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 3%. 77,9% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 3,5% menos de um mês e outros 18,6% são superiores a 7 mês. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados por inquiridos no Município de Liquiça.

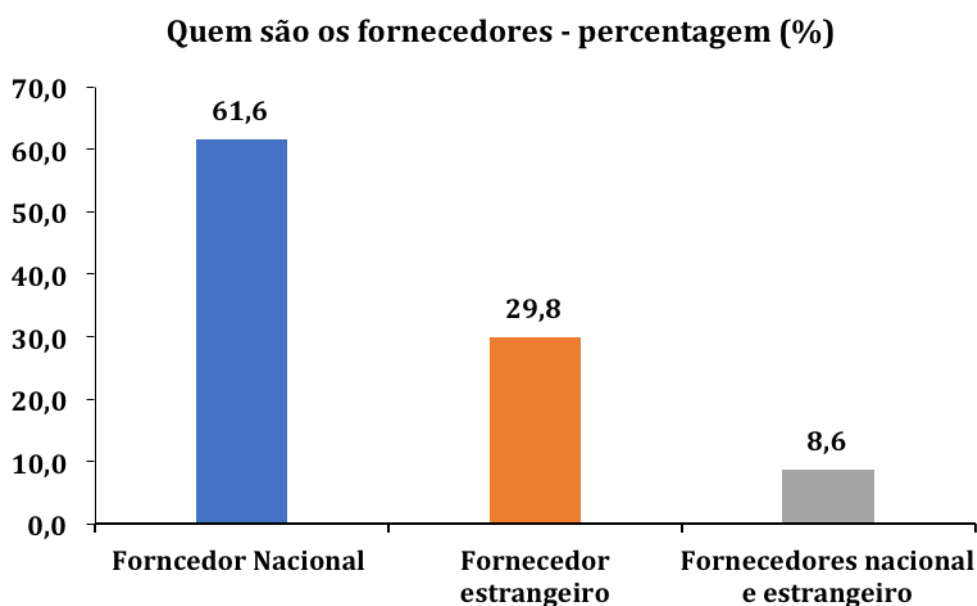
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	46	1202	139	149	1536	59,7
Inglês	30	656	64	47	797	31,0
Tetum	7	85	25	27	144	5,6
Indonésia	3	29	10	15	57	2,2
Coreia	1	19	-	-	20	0,8
Outros	2	15	3	-	20	0,8
Total	89	2006	241	238	2574	100,0
Percentagem (%)	3,5	77,9	9,4	9,2	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 61,6% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 29,8% fornecido pelas instituições estrangeiras e 8,6% promovido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas



2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 58,6% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 23,2% e a formação suportada pelo setor privado 10,9%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 5,3% e 2,0%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Bazartete	246	146	486	53	10	941
Liquiça	143	54	596	33	25	851
Maubara	140	49	252	35	10	486
Total	529	249	1334	121	45	2278
Percentagem (%)	23,2	10,9	58,6	5,3	2,0	100,0

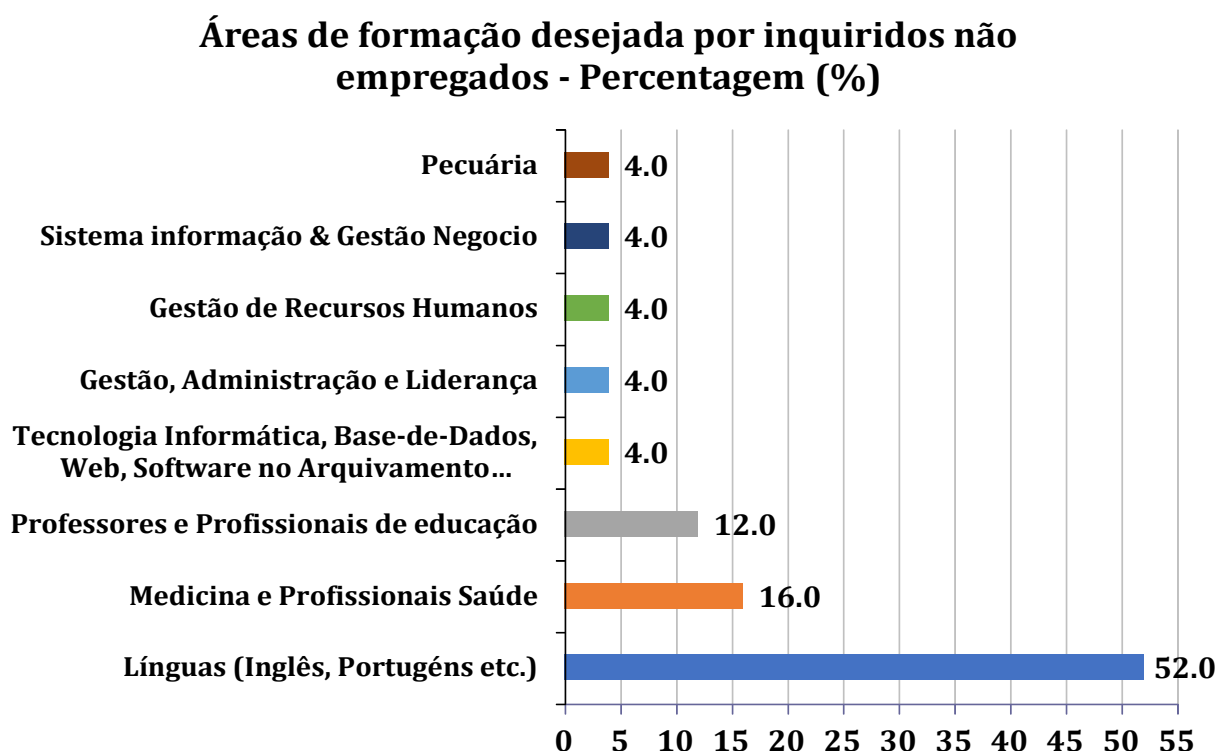
2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

O plano de formação para o futuro desejado pelos inquiridos foi também alvo de inquérito neste trabalho. Para que a formação gere mais-valias, é necessário responder às necessidades do município e, consequentemente, às dos próprios formandos/trabalhadores. Para isso é importante fazer um estudo das necessidades de formação, antes de se encetar o investimento. O estudo de necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências do município, na medida em que permite, por um lado, perceber se a formação é a resposta para os problemas e, por outro, identificar qual o tipo de formação que serve para as colmatar. Além disso, permite identificar as necessidades formativas individuais nomeadamente aquelas que ainda não têm e estão a procura de emprego.

No âmbito do desejo da formação para o futuro, foram colocadas duas perguntas destinadas para aqueles que ainda não trabalham ou a procura de emprego e os que já são empregados quer no setor público ou não público. Em relação a primeira, foi perguntado que tipo de formação que pretende fazer para poder aumentar as suas competências pessoais, obter maior oportunidade de emprego e facilitá-los a procura de emprego. Os dados na Figura 6, mostra que a maioria dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos nas de Línguas (Inglês, Português), Medicina e Profissionais Saúde e Professores e Profissionais de educação. O anseio de capacitação nas áreas específicas como a agricultura, o turismo, pescas, pecuária, nas indústrias foi encontrado em poucos respondentes em comparação com as áreas genéricas de formação. Isso, devido naturalmente ao menor número de empregados neste área e além de falta de conhecimento por parte dos inquiridos sobre a importância da formação para o autoemprego. Verifica-se a formação para ampliar os conhecimentos gerais são mais preferidos em comparação com áreas especializadas.

Figura 6. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados



2.18.2. Formação de desenvolvimento e reforço institucional

No que diz respeito a segunda questão - a formação de desenvolvimento pessoal e para o reforço institucional/organizacional aplicado aos inquiridos empregados, os dados na Tabela 21, mostra que as áreas de formação como Línguas (Inglês, Português) e formação de Professores e Profissionais de educação são áreas de maior preferência desejada pelos respondentes enquanto noutras áreas de formação o desejo foi inferior a 10% (Tabela 21).

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Português etc.)	77	25,6
2	Professores e Profissionais de educação	77	25,6
3	Gestão, Administração e Liderança	21	7,0
4	Variedades*	21	7,0
5	Medicina e Profissionais Saúde	18	6,0
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	17	5,6

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
7	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	17	5,6
8	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	16	5,3
9	Gestão de Recursos Humanos	10	3,3
10	Agricultura	8	2,7
11	Pecuária	5	1,7
12	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	4	1,3
13	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	2	0,7
14	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	2	0,7
15	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	1	0,3
16	Formação de Formadores	1	0,3
17	Lei e Justiça	1	0,3
18	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	1	0,3
19	Pescas	1	0,3
20	Hotelaria no Turismo	1	0,3
Total		301	100,0

*) Itens que pela sua natureza não puderam ser classificados numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhuma das categorias de formação, assim como formações muito específicas.

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

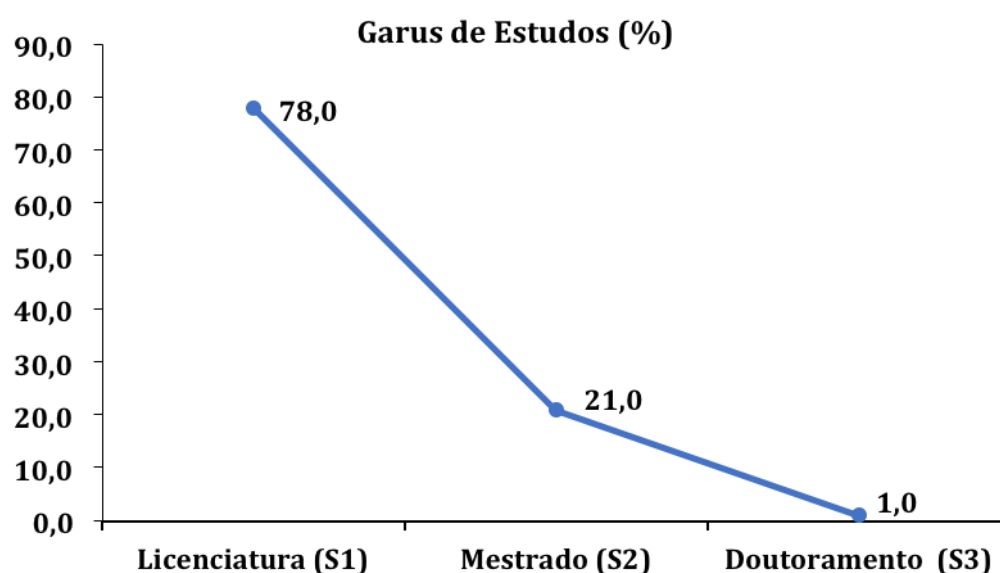
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 4.423 inquiridos, 72,1% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 27,9% no curso académico - ensino superior (Tabela 22). O Posto Administrativo de Liquiça tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional.

Tabela 22. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Bazartete	504	1067	1571
Liquiça	443	1772	2215
Maubara	285	352	637
Total	1232	3191	4423
Percentagem (%)	27,9	72,1	100

Dos 1.232 (27,9%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 78% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de Licenciatura, 21% Mestrado e 1% Doutoramento (Figura 7).

Figura 7. Graus de estudos que desejam prosseguir



Os detalhes áreas de formação e os graus académicos pretendidos podem ver na tabela 23.

Tabela 23. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
1	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	25	5	-	30
2	Variedades*	22	4	-	26
3	Línguas (Inglês, Português etc.)	8	2	-	10
4	Gestão, Administração e Liderança	5	2	-	7
5	Medicina e Profissionais Saúde	4	1	-	5
6	Pescas	3	2	-	5
7	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	2	1	4
8	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	3	-	-	3
9	Lei e Justiça	2	-	-	2
10	Monitorização e Avaliação	2	-	-	2
11	Pecuária	1	1	-	2
12	Finanças, Orçamento, Contabilidade e	1	-	-	1

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
	Planeamento				
13	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	-	1	-	1
14	Formação de Formadores	-	1	-	1
15	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	1	-	-	1
Total		78	21	1	100
Percentagem (%)		78,0	21,0	1,0	100,0

*) Itens que pela sua natureza não puderam ser classificados numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhuma das categorias de formação, assim como formações muito específicas.

3. Desenvolvimento de Recursos Humanos dentro do Plano de Desenvolvimento Estratégico do Município

3.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)

O Plano Estratégico do Município (PEM) de Liquiça alinhado com o Plano de Desenvolvimento Estratégico do Governo de Timor-Leste (PEDN) para 2011-2030, tem por visão promover o progresso e o desenvolvimento sustentável do território, definindo estratégias e linhas orientadoras, criando condições de competitividade, inovação e modernidade, assegurando o interesse público através de uma eficiente, transparente e rigorosa gestão e afetação de recursos. Tal como o PEDN, o PEM é construído em torno de quatro pilares:

- i. Capital social: saúde, educação e proteção social.
- ii. Infraestrutura: transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento.
- iii. Fundamentos económicos: visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo e petroquímica - para gerar crescimento, empregos e novas fontes de receitas públicas além do petróleo.
- iv. Enquadramento institucional: foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.

O desenvolvimento dos recursos humanos do município deve ter em conta estes quatro pilares e também a situação atual da economia e da sociedade como um todo. Ao abordar a evolução chave dos recursos humanos, esta seção baseia-se nos quatro pilares e começa com um resumo da estrutura da economia do município e do recente crescimento em vários setores.

O Município de Liquiça identificou as seguintes necessidades de áreas genéricas de formação com vista ao desenvolvimento da capacidade e competência dos seus recursos humanos para a implementação dos seus programas estratégicos prioritários e desenvolvimento do município, em linha com os objetivos estratégicos de desenvolvimento.

Capital Social (saúde, educação e proteção social)	
Educação e Formação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir, apetrechar e manutenção dos estabelecimentos de educação pré-escolar, escolas do ensino básico e secundário garantindo o desenvolvimento e requalificação do parque escolar no município e as condições para a formação de qualidade dos jovens de Liquiça. 2) Garantir que as crianças de 3 a 5 anos estão inscritos no pré-escolar de qualidade. 3) Garantir a educação de ensino básico de qualidade. 4) Estabelecer regras gerais para as escolas primárias e secundárias. 5) Apoiar o desenvolvimento de atividades complementares de ação educativa na educação pré-escolar e no ensino primário a secundário promovendo e integrando iniciativas na área da cultura, arte e do desporto, entre outras. 6) Garantindo igualmente as condições para o ensino de alunos com necessidades especiais com a introdução de língua gestual entre outros apoios. 7) Participar no apoio à educação extraescolar com a criação de um serviço de bibliotecas itinerantes que possa levar a leitura e a cultura até aos lugares mais remotos e isolados do território, servindo a todos os cidadãos. 8) Gerir o pessoal não docente de educação pré-escolar e do ensino primário capacitando-os para as suas funções de apoio e acompanhamento. 9) Assegurar a criação e gestão de refeitórios dos estabelecimentos de ensino pré-escolar e básico em regime direto ou de concessão, garantindo um serviço de qualidade e uma alimentação cuidada aos jovens estudantes que frequentem as escolas do município. 10) Aprovar e executar o plano municipal do

Saúde	<p>ensino recorrente garantindo a alfabetização da população também para o abandono escolar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11) Estabelecer escolas técnicas e os seus planos de formação. 12) Construir nova infraestrutura escolar para a adição de salas de aula equipadas. 13) Proporcionar bolsas de estudo para estudantes, jovens e funcionários públicos que têm capacidade, nomeadamente na área de ciência e educação. <p>No setor de Saúde, o Município de Liquiça identificou os programas prioridades de formação, categorizando-as em duas áreas, programas de formação para funcionários e Bolsas de Estudos para profissionais de medicina. Os programas estão listados a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir o acesso o acesso a saúde de qualidade a todos os cidadãos 2) Programa de formação em desenvolvimento de conhecimentos na área da Promoção da Saúde da Mãe e da Criança e do Planeamento Familiar 3) Desenvolver o programa de SISCA 4) Programa de eliminação do TBC e MHRS 5) Formação em gestão de enfermagem hospitalar 6) Alocar pessoal de saúde, como parteiras e enfermeiras em cada aldeia. 7) Controlar higiene geral e saúde na área público (restaurante, mercado, loja, etc) 8) Construir, reabilitar e manutenção das infraestruturas dos postos de saúde.
Proteção (Inclusão) social	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar a capacidade das pessoas através de construção da paz e coesão social, melhorar a assistência técnica e aumentar a capacidade das pessoas de apoiar centros de violência domestica através de prestar apoio com efetivo e disponível de participar em diversas áreas relacionadas (Formação em

	<p>resolução de conflitos, Formação em sensibilização de conflitos, Formação em monitorização e avaliação, Formação em dialogo e mediação e entre outros) e por ultimo formação igualdade de género.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Identificar as pessoas carenciadas e prestar assistência social. 3) fornecer a segurança social para deficientes, idosos, viúvas e órfãos. 4) Implementar programa de ajuda alimentar às pessoas carenciadas. 5) Fornecer prestação social para os veteranos de combatentes da libertação, independência nacional e recompensa às suas famílias. 6) Estabelecer centro de habitação social para idosos e deficientes.
Juventude e Desporto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Reabilitar o campo de futebol, voleibol e basquetebol de forma completa. 2) Estabelecer instalações desportivas em cada posto administrativo 3) Estabelecer uma federação desportiva para a seleção dos melhores jogadores nas varias competições no nível nacional e municipal.
Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promover o conhecimento das pessoas na áreas de alterações climáticas e biodiversidade, controlo de poluição, analise do impacto ambiental, reciclagem de lixo e melhorar os centros de serviços na área de alterações climáticas ao nível municipal e postos administrativos. 2) Estabelecer regulamentos para a proteção de ambiente e tradições em cada aldeia. 3) Proteger ambiente para antecipar ou evitar a possibilidade deslizamento da terra na época da chuva e também de incêndios florestais na estação de seca. 4) Proteção de flora e fauna
Florestal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Socializar as informações para a comunidade sobre a importância e os benefícios da

Cultura e Património	<p>floresta</p> <p>2) Criar os regulamentos locais para regular a extração ilegal de madeira e caça de animais silvestres</p> <p>1) Fornecer conhecimento na área de arte cultura e indústrias criativas culturais, desenvolvimento de museu e bibliotecas, identificação e reabilitação de património cultural.</p> <p>2) Desenvolver cultura como identidade original e da unidade nacional.</p> <p>3) Estabelecer centro cultural para as apresentações de músicas e danças para as festivais municipal.</p> <p>4) Estabelecer instituição cultural a nível municipal para o desenvolvimento da identidade e da ciência.</p>
<p>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento).</p> <p>Na área de Infraestrutura, o Município de Liquiça identificou os seguintes programas prioritários de formação:</p>	
Estradas e Pontes	<p>1) Programa Desenvolvimento Estradas Rural e Urbano</p> <p>2) Programa Manutenção Estradas</p> <p>3) Programa Desenvolvimento Habitação e Edificações</p> <p>4) Estabelecer, reabilitar e manutenção de drenagem</p> <p>5) Estabelecer, reabilitar e manutenção de parques ou jardins urbanos</p> <p>6) Verificar as condições das estradas, bem como as regras de transportes públicos.</p>
Água e Saneamento	<p>1) Programa Desenvolvimento de Água Potável na Rural e Urbano</p> <p>2) Programa Manutenção e Facilidade de Água Potável (Urbano e Rural)</p> <p>3) Programa Saneamento Básico e as suas instalações</p>

Eletricidade	<ol style="list-style-type: none"> 4) Programa Sistema Abastamento de água potável, incluindo a instalação de hidrômetro com a lista de uso de água para o público em geral 5) Programa Plano de água potável 6) Programa Gestão de Recursos Humanos 1) Programa Instalação de eletricidade nas zonas Rurais e urbano 2) Programa Manutenção de Eletricidade (Proteção e Manutenção de linhas de distribuição de energia) 3) Programa sistema Pré-pago 4) Programa de Iluminação da Rua da Cidade 5) Garantir o fornecimento de energia elétrica à comunidade de forma adequada e sustentável.
Portos Marítimo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Programa de Desenvolvimento do Porto Marítimo em Liquiça 2) Programa Gestão Transporte Marítima do comercio, petróleo e pesca. 3) Programa segurança do porto marítimo e estabelecer alfandegaria. 4) Habilitar e gerir o porto marítimo como centro de transações de produtos para importação e exportação. 5) Envolver e regular o uso de porto marítimo.
Comunicação e Telecomunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer, reabilitar e manutenção os terminais de transportes terrestres no município de Liquiça 2) Estabelecer um sistema de gestão de terminais de transportes 3) Estabelecer regulamentos de uso das instalações terminais de transportes 4) Rede Telecomunicações nas zonas rural no urbano 5) Garantir que a comunidade tem acesso as telecomunicações de qualidade e de preço barato 6) Desenvolver um programa de modernização da administração pública com um sistema de

	tecnologia informática.
Fundamentos econômicos - visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo, desenvolvimento rural e setor privado.	
Desenvolvimento Rural	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir as estradas Rurais 2) Construir a água potável nas zonas rurais 3) Construir o Mercado Rural 4) Construir a Eletricidade Rural 5) Construir Posto saúde Rural 6) Programa de Desenvolvimento de pequenas Industrias
Agricultura	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melhorar a irrigação do Rio Loes para aumentar a produção de arroz e milho para garantir a segurança alimentar 2) Introduzir métodos e sistemas de irrigação de acordo com as culturas existentes e diversificadas para a produção de arroz, grãos de milho em Suco Faulara, Lisadila, Guicho, Vatuboro e Ermeta. 3) Prestar assistência e iniciativas para aumentar produção e promover grupos de agricultores no Suco Leorema (Ecapo), Suco Motaulun (aldeia Classo), Suco Vaviquinia, Suco Maubaralisa (Barcão); 4) Fornecer o ajuda e manutenção, e dar o valor da produção das frutas para a industria de sumos ou refrigerantes. 5) Implementação de atividades de reflorestamento de acordo com os sistemas existentes nas agências florestais envolvendo comunidades, estudantes, grupos de jovens, grupos cooperativos, ONGs locais e nacionais. 6) Reabilitar a industria do café na aldeia Darulate (Pahata), Maubaralisa (Malae Mate), Gugleur (Vilavista) e Hatuquesi (Dauberkala) 7) Estabelecer centros agrícolas e de criação, como aves, porco, búfalo para a produção de leite de vaca. 8) Implementar um plano de desenvolvimento de qualidade para aumentar a quantidade de

Turismo	<p>produção de café e reabilitar o café antigo.</p> <p>9) Alargar espaços para a produção hortícola, que será uma potencial atividade diária e criará empregos para as comunidades e ganharem dinheiro para melhorar a economia familiar.</p> <p>10) Reflorestação periodicamente nos lugares de produção de café.</p> <p>11) Pecuária - Programa criação de aves e produção vaca de leite</p> <p>12) Floresta Plantas e Industria</p> <p>13) Produção Alimentar (Agriculturas)</p> <p>14) Programa estudo Comparativo em Agricultura</p> <p>1) Programa Levantamento de Dados e realizar pesquisas para lugares históricos da cultura</p> <p>2) Programa proteção e desenvolvimento histórico e costumeiros através da criação de regulamento</p> <p>3) Formação na área de turismo, hospitalidade e inglês para os jovens que se tornem tradutores ao fornecer informações sobre a condição do turismo no município de Liquiça.</p> <p>4) Fornecedor informações a instituições relevantes, como o ministério de turismo de arte e cultura, jornais de média eletrônica para atrair o turismo para visitar o município de Liquiça.</p> <p>5) Promover ecoturismo de lagoa na aldeia de Vatuvou do posto administrativo de Maubara, a cascata Maumrai na aldeia de Metagou e a cascata Ecapo que fica entre aldeia Leorema e Darulete.</p> <p>6) Proteger e conservar as riquezas dos memoriais históricos nas Ruínas coloniais, na antiga prisão de aipelu, no antigo posto administrativo de Boebau, na antiga residência de Pahata, Portaleza Holanda Maubara</p> <p>7) Criar oportunidades de emprego para os jovens trabalharem na área de turismo e hospitalidade</p>
---------	---

Setor Privado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolvimento do setor cooperativo 2) Aumentar o conhecimento e capacitar os colaboradores nas seguintes áreas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estratégias para desenvolver o setor cooperativo; ○ Formação de formadores na área das cooperativas; ○ Formação em gestão de cooperativas; ○ Formação em auditoria de cooperativas; ○ Formação em decretos-lei e estatuto da sociedade cooperativa. 3) Desenvolvimento de micro e pequenas empresas 4) Aumentar o conhecimento em micro e pequenas empresas para apoiar os empresários a gerir os seus negócios no futuro: <ul style="list-style-type: none"> ○ Formação de formadores de PMEs; ○ Formação em contabilidade e administração de empresas; ○ Formação em plano de negócios familiares; ○ Formação em software de negócio (TI).
Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconômica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.	
Gestão e Boa Governança do Sector Público	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do Município 2) Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao Município, aproximar o serviço publico aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço publico no município; 3) Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades 4) Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucas 5) Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município;

Justiça	<ol style="list-style-type: none"> 6) Reforçar a presença da policia comunitária nos sucros 7) Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos 8) Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas. 9) Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM 10)Reforçar a Administração Governo Local-Administração Publica através da capacitação: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade ○ Gestão de Recursos Humanos ○ Ordenamento Território 1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas 2) Formação para magistrados e advogados de defesa Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos 3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário. 4) Formação em arquivo digital na área da logística 5) Formação para oficiais de justiça cível 6) Formação na área língua (Português e Inglês) .
---------	--

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Liquiça apresentou a seguinte distribuição das necessidades de formação por área de formação necessária para cada pilar e setor de desenvolvimento em relação ao período imediato de 2019-2022, e depois em relação ao período 2023-2025 e a longo prazo, até ao final de 2030. As necessidades de formação foram subdivididas em duas categorias, a primeira

refere-se às bolsas de estudo para o ensino técnico-profissional, licenciaturas, mestrados e doutoramentos e a segunda refere-se ao desenvolvimento profissional por via da participação em *workshops*, seminários e desenvolvimento em contexto laboral. Os dados das principais áreas de formação são apresentados apenas sob a forma de tabela 24 a seguir tendo em conta as prioridades de curto, médio e longo prazo.

Tabela 24. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Desenvolve Pescas	✓	✓	✓	✓	✓
Formação de criação de peixes e camarões	✓	✓	✓	✓	✓
Processamento de peixes	✓	✓	✓	✓	✓
Formação na área Marítima	✓	✓	✓	✓	✓
Aquicultura	✓	✓	✓	✓	✓
Horticultura	✓	✓	✓	✓	
Tecnologia de pescas	✓	✓	✓	✓	
Agronomia plantas	✓	✓	✓	✓	
Florestas	✓	✓	✓	✓	
Laboratório agrícola	✓	✓	✓	✓	✓
Toponímia/Ciência solo	✓	✓	✓	✓	✓
Extensão Agrícola	✓	✓	✓	✓	✓
Produção de Café Timor	✓	✓	✓	✓	✓
Indústria comunitário	✓	✓	✓	✓	✓
Indústria Agrícola	✓	✓	✓	✓	✓
Produção de sardinha	✓	✓	✓	✓	✓
Produção de sal	✓	✓	✓	✓	✓
Turístico comunitário	✓	✓	✓	✓	
Turismo histórico	✓	✓	✓	✓	
Património turístico	✓	✓	✓	✓	
Desenvolve área costeiras	✓	✓	✓	✓	
Gestão contabilidade Auditoria e liderança	✓	✓	✓	✓	
Carpintaria		✓	✓		
Pedreiro		✓	✓		
Mecânico		✓	✓		

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Canalizador		✓	✓		
Eletricista		✓	✓	✓	
Urbanização e Planeamento Urbano					
Culinária	✓	✓	✓	✓	✓
Recepcionista	✓	✓	✓	✓	✓
Língua	✓	✓	✓	✓	✓
Historiador	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão contabilidade Auditoria e liderança	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico floresta, Pescas	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico de desenho (<i>arsitek pertanaman</i>)	✓	✓	✓	✓	✓
Planeamento		✓			
Contabilidade		✓	✓	✓	✓
Gestão	✓	✓	✓	✓	✓
Auditoria	✓	✓	✓	✓	✓
Avaliação e monitorização	✓	✓	✓	✓	✓
Liderança	✓	✓	✓	✓	✓
Promoção no mercadoria	✓	✓	✓	✓	
Administração e finanças	✓	✓	✓		
TOT	✓	✓	✓		
Forma pessoa em direito comercial	✓	✓	✓		
Agronomia	✓	✓	✓	✓	✓
SOSEK	✓	✓	✓	✓	✓
Pós colheita e Processamento	✓	✓	✓	✓	✓
Proteção plantas (dos insetos)	✓	✓		✓	✓
Técnico Civil	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico Agrícola (Mecanismo)	✓	✓	✓	✓	✓
Ciência de Solo (Geologia)	✓			✓	✓
Extensão Agrícola	✓			✓	✓
Tecnologia de Pescas	✓			✓	✓
Aquicultura	✓	✓	✓	✓	✓
Processamento de peixes	✓	✓	✓	✓	✓
Laboratório	✓		✓	✓	✓
Gestão recursos pesqueiro e biologia marinha	✓		✓	✓	✓
Tecnologia de criação animal	✓			✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Saúde animal	✓	✓	✓	✓	✓
Laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Agronomia das Plantas (<i>Perkebunan</i>)	✓			✓	✓
Floresta	✓			✓	✓
Planeamento		✓	✓	✓	✓
Administração	✓	✓	✓	✓	✓
Finanças	✓	✓	✓	✓	✓
Contabilidade	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão	✓	✓	✓	✓	✓
Monetária e avaliação		✓	✓	✓	
Liderança		✓	✓	✓	
Logística	✓	✓	✓	✓	✓
IT	✓	✓	✓	✓	✓
Internista	✓	✓	✓	✓	✓
Pediátrica	✓	✓	✓	✓	✓
Ginecologista	✓	✓	✓	✓	✓
Radiologista	✓	✓	✓	✓	✓
Psiquiatria	✓	✓	✓	✓	✓
Emergência	✓	✓	✓	✓	✓
Cardiologista	✓	✓	✓	✓	✓
* Parteira (BEONC)	✓	✓	✓	✓	✓
* Enfermagem					
Anestesia	✓	✓	✓	✓	✓
Mental	✓	✓	✓	✓	✓
* Farmacêutica	✓	✓	✓	✓	✓
* Nutricionista	✓	✓	✓	✓	✓
* Técnico laboratório (Microbiologia)	✓		✓	✓	✓
* Técnico eletromedicina	✓		✓	✓	✓
* Administração (IT, Língua, Arquivo)					
IT	✓	✓	✓	✓	✓
Língua	✓	✓	✓	✓	✓
Arquivo	✓	✓	✓	✓	✓
Português, Inglês e Tétum	✓	✓	✓	✓	✓
Física, Biologia, Química e Matemática	✓	✓		✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Turismo, Hotelaria, Agrícola, Informática, Comercio e contabilidade					
Alvanamor e Equivalência		✓	✓		
Administração e Arquivo		✓	✓	✓	
Finanças		✓	✓	✓	
Recursos Humanos		✓	✓	✓	
Biblioteca		✓	✓	✓	
Língua Portuguesa, Inglesa e Tétum		✓	✓	✓	
Professor próprio	✓			✓	✓
Geografia, Antropologia, História ligado ao Livro Chega	✓			✓	✓
Pedagógica e Curriculares		✓	✓	✓	✓
Dados da Educação (Emis)		✓		✓	✓
Infraestrutura		✓		✓	✓
Administração					
Arquivo					
Base de Dados					
Arquivo	✓	✓		✓	✓
Biblioteca	✓	✓		✓	✓
Antropologia	✓	✓		✓	✓
Arqueologia	✓	✓		✓	✓
Arquitetura	✓	✓		✓	✓
História	✓	✓		✓	✓
Música	✓			✓	✓
Danças	✓			✓	✓
Técnico civil	✓			✓	
* Técnico química	✓	✓	✓		
* Técnica Giz (Técnico ambiental)		✓	✓		✓
* Técnico ambiental		✓	✓	✓	
B. Técnico eletro	✓	✓	✓		
* Técnico eletro		✓	✓		
* Técnico ambiental		✓	✓		
C. Saúde Público	✓			✓	✓
* Técnico química	✓	✓	✓	✓	✓
* Técnico civil/ambiental	✓		✓	✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
* Saúde público/ambiental		✓	✓		✓
Construção Civil na área	✓				
- Estradas e	✓				
- Pontes	✓				
* Técnico Laboratório	✓				
- Arquitetura	✓				✓
Licenciatura Química	✓				
- Formação para Supervisor	✓	✓	✓		
Engenharia eletrónica de instalação	✓		✓		
Engenharia Civil	✓		✓		
Engenharia eletrónica IT	✓		✓		
Gestão e Liderança	✓	✓	✓		
Logístico e IT	✓	✓	✓		
Arquivo	✓	✓	✓		
Protocolo	✓	✓	✓		
Contabilidade	✓	✓	✓	✓	
Gestão Finanças	✓	✓	✓	✓	
Taxas	✓	✓	✓	✓	
Imposto	✓	✓	✓	✓	
Controlo	✓	✓	✓	✓	
Auditoria	✓	✓	✓	✓	
Inspeção	✓	✓	✓	✓	
Investigação	✓	✓	✓	✓	
Planeamento Urbana	✓	✓	✓	✓	
Planeamento Rural	✓	✓	✓	✓	
Desenho	✓	✓	✓	✓	
Auto Cad	✓	✓	✓	✓	
Judiciário	✓	✓	✓	✓	
Advogado	✓	✓	✓	✓	
Defensor	✓	✓	✓	✓	
Gestão Negócio	✓	✓	✓	✓	
Gestão Micro Industria	✓	✓	✓	✓	
Cooperativa	✓	✓	✓	✓	
Receitas	✓	✓	✓	✓	

4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira a identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível Municipal e Postos Administrativos. Com os dados recolhidos, analisou-se posteriormente os níveis de educação e áreas de estudo, as ocupações e as suas intenções de formação e/ou emprego nas áreas pretendidas. A segunda, a identificação dos programas prioritários do município baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM) e os principais recursos humanos chave precisos de formação para o desenvolvimento dos mesmos programas prioritários. Tentar analisar e comparar a existência dos recursos humanos atual e necessidade de formação/treinamento exigido pelo município baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Liquiça são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que tem o ensino pré - secundário e ensino básico e secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Liquiça. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração,

finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnico prático não suportam a criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas de Direito, Engenharia Civil-Construção Civil, Engenharia Industria, Gestão, Gestão de Recursos Humanos e mais licenciados noutras áreas em menor número (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 24) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Liquiça tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação aos recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas também no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permita maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade o município não conseguirá vencer os graves problemas que enfrenta atualmente nem os desafios futuros.

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores quer de trabalhadores. O setor privado contribui para o desenvolvimento económico gerando empregos e renda, bem como através de investimentos, novas tecnologias, transferência de conhecimento e aumento da produtividade. Isso foi verificado em alguns países da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Equipar os trabalhadores com certas habilidades permitirá que eles continuem aproveitar as oportunidades de expansão no crescimento, num setor privado não-agrícola. Um diploma de ensino secundário ou superior é cada vez mais um indicador das oportunidades de emprego no setor privado urbano.

O Município de Liquiça identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrónica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 24.

Tendo por base os dados acima apresentados torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidade das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e treinamento técnico e vocacional formal. Compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo

em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aperfeiçoar e adaptar ainda mais suas habilidades para atender às novas demandas e oportunidades na economia e no mercado de trabalho. O desenvolvimento de habilidades não deve ser caracterizado pela fonte de educação ou treinamento em si, mas, pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número elevado de pessoas com deficiência e muitas delas pararam no ensino básico e secundário, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequenas e médias empresas e agricultores. A educação e a formação para o empreendedorismo também é fundamental para incentivar a criatividade e a realização de novas iniciativas económicas locais.

Deve ser intensificado o *reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização)*, como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

E finalmente, no âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.

PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5. Conclusões e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Liquiçá precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM e às cinco dimensões seguintes: **1) económica** (aumento da eficiência do sistema de produção), **2) social** (melhoria dos níveis de distribuição de renda da população), **3) ecológica** (preservação do meio ambiente), **4) espacial** (equilíbrio na distribuição e ocupação da população rural e urbana) e **5) cultural** (respeito aos modos de pensar e agir da sociedade, com enfoque na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

De acordo com os resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar o seguinte:

a) A aposta na educação deve dar prioridade a uma formação técnica e profissional sobre a académica, focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou Institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades.

b) Complementar à formação académica, a criação de cursos de especialização pode aumentar a empregabilidade e capacidade profissional de quem termina a educação formal.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 24.

A maioria dos inquiridos desejam trabalhar no setor não público (privado) do que no setor público. O desejo pelo setor privado foi um pouco maior entre os jovens com idade entre 17-36 anos e a preferência de trabalho é principalmente na área de agricultura, tarefas domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia Industria, Gestão, Gestão de Recursos Humanos e mais licenciados noutras áreas (tabela 15).

Deve ser intensificado o reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização), como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Existe um número elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditiva, para que eles possam ter mais oportunidades na inserção no mercado de trabalho.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia do município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas em pequena escala, através de muitas rotas: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Liquiça.

- **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população da região beneficiada, melhores condições de transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápida e eficaz.
 - **O turismo** no Município de Liquiça continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipe de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em I & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostraM que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores e trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP).** A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no município, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre a educação acadêmica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, poderá

contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.

- 5) No âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.
- 6) Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

6. Referencias Bibliográficas

- Levantamento de dados dos Recursos Humanos Existentes de Timor Leste, 2016 – Fundo do Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH), 2016.
- Direção Geral de Estatística – Ministério das Finanças, Censo da População e Habitação, 2010.
- Direção Geral de Estatística – Ministério das Finanças, Censo da População e Habitação, 2015.
- Plano Estratégico do Desenvolvimento Nacional 2011-2030.
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Municipal 2016.

Anexo 1. Perguntas para a discussão de grupos

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO I - PERGUNTAS GERAIS

Identificar as Potencias (Recursos Naturais) que o Município / a RAEOA tem como prioridades a desenvolver!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
		Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
Turismo						
Agricultura						
Identificar outras potencias						

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO II - CAPITAL SOCIAL

Capital Social	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar para as desenvolver potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longo Prazo (2026 - 2030)
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO							
SAÚDE							
INCLUSÃO SOCIAL							
AMBIENTE							
CULTURA E PATRIMÓNIO							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO III - DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Desenvolvimento Económico	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencialidades (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longo Prazo (2026 - 2030)
Desenvolvimento Rural							
AGRICULTURA							
SECTOR PRIVADO							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO IV - DESENVOLVIMENTO INFRAESTRUTURA

DESENVOLVIMENTO INFRAESTRUTURA	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencialidades (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
ESTRADAS E PONTES							
ÁGUA E SANEAMENTO							
ELECTRICIDADE							
PORTOS MARÍTIMOS (Caso aplicável)							
AEROPORTO e TELECOMUNICAÇÕES							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO V - QUADRO INSTITUCIONAL

QUADRO INSTITUCIONAL	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
GESTÃO E BOA GOVERNAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO							
Justiça							

Anexo 2. Lista presença dos participantes na discussão de grupos

Lista presença dos participantes na discussão de grupos sobre identificação dos recursos naturais e potenciais económicas, os programas prioritários relacionados e as áreas chaves de formação no Município de Liquiça

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Renato Alves Seix	Sec.Municipiu Liquica	MAE
2	Isménio M.da.Silva	Secretário Executivo	FDCH
3	Mario da Silva	Diretor	Agrikultura
4	Carlito da Costa A.C.	Xefe Dep.	Agrikultura
5	Jacinto dos Santos	Xefe Dep.	Agrikultura
6	Bendito Correia Ribeiro	Xefe Dep.	MAP
7	Junior P.S. Carvalho	Xefe Dep.	MAP
8	Joao Alegria de Jesus	Diretor SAIM	MAE
9	Fernando Soares	Xefe Dep.	Educação
10	Carlos da Costa	Ponto Fokal	SEDPAC
11	Bernardino dos Santos	Xefe Dep.	Educasaun Municipiu
12	Francisco D.S.	Xefe DDG	MAE
13	Abel de Sousa	Cood.DSM	MAE
14	Yohanes Fernandes	Jornalista	GMN
15	Jacinto Xavier	Jornalista	
16	Agapito de Deus	Jornalista	Timor Post
17	Ferdy Soares	Jornalista	GMN
18	Jose Lobato	Coodendor	RTTL
19	Cipriano de Fatima	Jornalista	RTTL
20	Domingos da Costa	Jornalista	RTTL
21	Alberto Rosa Gomes	CDO-Liquica	MAE
22	Laurindo Da Silva	Rep. Prog HIV	Saude Liquica
23	Fernando da Conceiçã	ETS	Saude Liquica
24	Joanico D.Guterres	Media	FDCH-MDRI
25	Fernando Gonsalves	Diretor PNDS	MAE
26	Ligia Alves	Staf	FDCH-MDRI
27	Ivo J.B.Belo	Xefe Dep.DESTI	FDCH-MDRI
28	Afonso de Almeida	Konsultor	FDCH-MDRI
29	Eusebio A.G.G. Barreto	koord. GAPLO	FDCH-MDRI
30	Filomeno R.Dos Santos Lay	Koord.GAPPEFIV	FDCH-MDRI
31	Hermenegildo da Silva	Xefe Dep.DEPE	FDCH-MDRI
32	Maria Soares Rosa Pinto	Xefe Dep.DIPFIV	FDCH-MDRI
33	Henrique do Rosario	Koord. GAGESI	FDCH-MDRI
34	Aderito Soares	Xefe dep.DEPOBE	FDCH-MDRI

35	Antonio Febu	Xefe dep. DEMEREP	FDCH-MDRI
37	Virgilio R.da Costa	Xefe dep. DERHI	FDCH-MDRI
38	Fernando do Nascimento	Responsvel Verifikasaun	FDCH-MDRI
33	Xaninha M.	Tekniko GAPPEFIV	FDCH-MDRI
34	Lucresia dos Santos	Tekniko GAPPEFIV	FDCH-MDRI
35	Maria Godinho	Tekniko GAPPEFIV	FDCH-MDRI
36	Prudencio A.Dias Ribeiro	Tekniko GAPPEFIV	FDCH-MDRI
37	Atanasio Soares	Tekniko DEMEREP	FDCH-MDRI
38	Rui A.F.da S.Pinto	Tekniko GAPPEFIV	FDCH-MDRI