



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 MANATUTO

## LD**RHE**

LEVANTAMENTO DADOS **RECURSOS HUMANOS**  
EXISTENTES

RELATÓRIO DO **LD RHE** 2018

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

## **Município de Manatuto**

### **Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH)**

[www.fdch.gov.tl](http://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](mailto:info@fdch.gov.tl)

## Conteúdo

<b>CONTEÚDO .....</b>	<b>1</b>
<b>LISTA DAS TABELAS .....</b>	<b>2</b>
<b>LISTA DAS FIGURAS .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>MENSAGEM DO MINISTRO .....</b>	<b>6</b>
<b>MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH .....</b>	<b>9</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>11</b>
<b>PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>21</b>
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....	21
1.1. <i>Introdução Geral</i> .....	21
1.2. <i>Objetivos</i> .....	29
1.3. <i>Metodologia</i> .....	30
<b>PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS .....</b>	<b>32</b>
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE MANATUTO .....	32
2.1. <i>Apresentação e Análise dos dados</i> .....	32
2.2. <i>Perfil dos Inquiridos</i> .....	32
2.3. <i>Deficiência</i> .....	33
2.4. <i>Nível de Educação</i> .....	35
2.5. <i>Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV</i> .....	48
2.6. <i>Ocupação Profissional - Setor Público</i> .....	52
2.7. <i>Nível de Educação dos Funcionários Contratados</i> .....	53
2.8. <i>Setor Não Público (Privado)</i> .....	54
2.9. <i>Área preferência de trabalho</i> .....	58
2.10. <i>Setor de Atividade que pretende trabalhar</i> .....	59
2.11. <i>Grupo etário (idade) e pessoas a procura de emprego</i> .....	60
2.12. <i>Licenciados a procura de emprego “Desemprego”</i> .....	60
2.13. <i>Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente esta a frequentar os cursos</i> .....	62
2.14. <i>Ano em que termina o curso</i> .....	64
2.15. <i>A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada</i> .....	66
2.16. <i>Instituição Fornecedora e Financiamento</i> .....	68
2.17. <i>Financiamento da Formação</i> .....	69
2.18. <i>Plano de formação pretendida para o futuro</i> .....	69
2.19. <i>Categoria e Grau Académico de Formação</i> .....	72
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO .....	74
3.1. <i>Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)</i> .....	74
3.2. <i>Principais Áreas Chaves de Formação</i> .....	81
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE .....	86
<b>PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>91</b>
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	91
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	95
<b>ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS .....</b>	<b>101</b>



## Lista das Tabelas

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DA EXISTÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO .....	33
TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO .....	34
TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR POSTO ADMINISTRATIVO .....	34
TABELA 4. DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	35
TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS INQUIRIDOS POR PROGRAMA DE ESTUDO E POR POSTO ADMINISTRATIVO .....	37
TABELA 6. NÚMERO E ÁREAS DE FORMAÇÃO DE CERTIFICADO I – IV POR POSTO ADMINISTRATIVO .....	48
TABELA 7. DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES E ANOS DE SERVIÇO .....	52
TABELA 8. GRAU E NÍVEL DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES INQUIRIDOS .....	53
TABELA 9. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR OCUPAÇÃO E ANOS DE SERVIÇO .....	53
TABELA 10. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO .....	54
TABELA 11. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E NÍVEL DE ENSINO .....	57
TABELA 12. NÚMERO DO TOTAL DOS INQUIRIDOS DO MUNICÍPIO DE MANATUTO A PROCURA DE EMPREGO E ONDE PRETENDE TRABALHAR, SE NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO.....	58
TABELA 13. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES QUE OS INQUIRIDOS DESEJAM TRABALHAR .....	59
TABELA 14. FAIXA ETÁRIA DOS INQUIRIDOS A PROCURA DE EMPREGO .....	60
TABELA 15. NÚMERO E ÁREAS DE CONHECIMENTO DOS CURSOS DE ENSINO SUPERIOR A PROCURA DE EMPREGO E ONDE DESEJAM TRABALHAR .....	61
TABELA 16. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS NO ENSINO SUPERIOR .....	62
TABELA 17. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS E PREVISÃO DO ANO EM QUE IRÁ TERMINAR O CURSO.....	64
TABELA 18. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL REALIZADOS POR ÁREA DE FORMAÇÃO E DURAÇÃO DO CURSO....	67
TABELA 19. FORMAÇÃO DE LÍNGUA E A DURAÇÃO DO CURSO .....	68
TABELA 20. FINANCIADORES DAS FORMAÇÕES DE LÍNGUAS.....	69
TABELA 21. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS .....	70
TABELA 22. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS .....	71
TABELA 23. CATEGORIA DE FORMAÇÃO – ACADÉMICA OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	72
TABELA 24. GRAUS ACADÉMICOS E ÁREAS DE ESTUDO QUE DESEJAM PROSSEGUIR.....	73
TABELA 25. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO .....	81

## Lista das Figuras

FIGURA 1. DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS POR FAIXAS ETÁRIAS E POR SEXO .....	33
FIGURA 2. PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs) POR POSIÇÃO .....	55
FIGURA 3. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS POR POSIÇÃO .....	56
FIGURA 4. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES DOS EMPRESÁRIOS .....	57
FIGURA 5. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA DA FORMAÇÃO DE LÍNGUAS.....	68
FIGURA 6. GRAUS DE ESTUDOS QUE DESEJAM PROSSEGUIR .....	72

## 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 esperemos 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 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 recolhidas aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através do censo da população residente no Município de Manatuto 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) realizado no dia 21 de março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação dos representantes de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento de recursos humanos do município.

## Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Manatuto 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 têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o 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 Manatuto. 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 que 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 genéricas norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como curso de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos não suportam criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas como Engenharia de Informática (Computador), Engenharia Civil - Construção Civil, Matemática, Engenharia de Minas, Gestão e mais outros licenciados noutras áreas (ver tabela 15). A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados são no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analizando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Manatuto tem um número elevado de licenciados em diversas áreas,

no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação com os 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 permitam 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.

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 identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), eletrónica, saúde, turismo, aviação, construção naval, 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 25.

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 de criar oportunidade e mobilizar os 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 síntese 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 Manatuto 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 pertinente 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 25.

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 doméstica, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Engenharia Informática (Computador), Engenharia

Civil - Construção Civil, Matemática, Engenharia de Minas, Gestão 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 seguinte 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 Manatuto.
  - **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 Manatuto continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em P & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento de capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostra 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 para o futuro. 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 Manatuto encontra-se localizado na zona central do país, no colo das montanhas entre o maciço central pontuado pelo Matebian a Oeste e o Mundo Perdido a Leste, tendo a norte o Mar de Wetar e a Sul o Mar de Timor.

Situa-se entre o Mar de Wetar (Tasi Feto) até à costa sul no Mar de Timor (Tasi Mane), ( $\pm 8^{\circ} 03' - 9^{\circ} 06'$  latitude e entre  $\pm 125^{\circ} 45' - 126^{\circ} 10'$  longitude). Partilha fronteiras a Oeste com o Município de Díli, Aileu e Manufhai e a Leste com Baucau e Viqueque e tem uma superfície total de 1.785,95 km<sup>2</sup>, sendo o 2º maior a nível nacional.

A população de Manatuto é essencialmente jovem, tendo 58% menos de 25 anos, o que contribui para uma forte pressão sobre os sistemas de educação, saúde, formação profissional e mercado de trabalho. A proporção de indivíduos abaixo de 17 anos 45,3%, 17 – 64 anos de 47,6%, e 7,1% acima de 64 anos, com uma média de esperança de vida de 57 anos (Censo, 2015).

Em 2017, a população foi estimada em 46 619 habitantes, sendo 23.752 homens e 22.867 mulheres. É um dos municípios de menor densidade demográfica do país e o de menor número de habitantes. Com menor concentração no meio urbano 3703 (7,9%) e uma densidade de 26,1 por km<sup>2</sup>, a sua taxa de crescimento demográfico foi estimada em 1,74 ao ano no período de 2010 a 2015.

A religião dominante no território do município de Manatuto é a religião Católica sendo as línguas com áreas bem definidas são falados quatro idiomas principais,: no norte fala-se o **galóli**, no centro-leste o **habun**, no centro-oeste o **idaté** e no sul o **tétum**.<sup>1</sup> Além destes quatro idiomas, nas montanhas de Lacló em Ilimano sobretudo, fala-se o Mambae e o Dadu'a, enquanto em Cairui se fala o Midiki.

---

<sup>1</sup> Mapa das Línguas de Manatuto, adaptado de : WIKIPEDIA. Línguas de Timor-Leste. (com base nos dados do Censu 2015)



### Postos administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Manatuto está dividido em 6 Postos Administrativos, 29 Sucos e 99 Aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo	
Área Posto Administrativo	Superfície (Km2)
Laclo	368,74
Laclubar	226,09
Laleia	392,00
Manatuto Vila	271,38
Natarbora/Barique	397,40
Soibada	130,34
Total	1785,95

### Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo	Sucos	Número de Aldeias	Total
Laclo	Hohorai	4	16
	Lacumesac	5	
	Umacaduak	3	
	Uma Naruc	4	
Laclubar	Batara	4	25
	Fatumaquerec	3	
	Funar	4	
	Manelima	6	
	Orlalan	8	
Lalei	Cairui	7	13
	Haturalan	3	
	Lifau	3	
Manatuto Vila	Ailili	2	20
	Aiteas	4	
	Cribas	5	
	Iliheu	5	
	Ma'abat	2	
	Sau	2	
Natarbora/Barique	Fatuwaque	2	11
	Aubeon	2	
	Barique	2	
	Manehat	2	
	Uma Boco	3	
Soibada	Fatumaquerec	2	10
	Leo-Hat	2	
	Manlala	2	
	Maun-Fahe	2	
	Samoro	2	

Fonte: Senso, 2015

## Clima, Relevo e Hidrografia

A descrição da situação climática e ambiental aqui apresentada baseia-se na classificação de Schmidt e Ferguson, com as seguintes áreas climáticas:

Assim, no Município de Manatuto distinguem-se 4 tipos de clima:

- a) Clima Tipo C, Região centro montanhosa de Laclubar e Soibada - clima de maior precipitação de Timor-Leste, com valores mensais que podem ultrapassar 400mm entre Dezembro e Fevereiro e menor que 60 mm entre Junho e Setembro. As temperaturas médias oscilam muito pouco durante o ano (19º a 21º),
- b) Clima Tipo D, Região centro leste e sul, incluindo áreas do Posto Administrativo Manatuto, Soibada e Laclubar. É este o tipo climático de maior extensão no Município - Clima húmido tendo valores de precipitação mensal inferior a 260mm, com período de maior precipitação entre Dezembro e Março. Cinco meses secos com precipitação inferior a 100mm de Junho a Novembro. A temperatura tem uma amplitude baixa, variando entre 22º em Julho-Agosto e 26º em Março.
- c) Clima Tipo E, Região oeste e centro norte; Lacló, Manatuto e Laleia - Clima seco, com precipitação média mensal inferior a 200mm. Apenas 5 meses com precipitação superior a 100mm. As temperaturas oscilam entre 23º e 26º, demonstrando uma baixa amplitude térmica anual;
- d) Clima Tipo F, Região norte. Costa norte e vales de Lacló, Manatuto e Laleia - Clima muito seco, com precipitação que não ultrapassa os 150mm. Elevado número de meses secos (oito). Temperaturas elevadas ao longo do ano que variam entre 27ºC em Junho e 30º C em Novembro.

O relevo de Manatuto é caracteristicamente montanhoso, sendo no entanto um colo na cordilheira montanhosa central que corre leste-oeste. Com menores altitudes, a cordilheira central, constitui uma passagem ligando a região norte do país às planícies do sul. O litoral norte apresenta ora litorais altos e escarpados nomeadamente entre Díli e Manatuto (Ilimano e Cabo Subão) ora de planícies

como as do vale do Lacló e em direcção a Laleia, sendo a região sul do município caracterizado por extensas planícies.

Os principais cursos de água são Mota Lacló e a Ribeira de Laleia. O rio Lacló é o 2º maior curso de água de Timor-Leste e o seu amplo vale marca a paisagem da região noroeste do município.

### Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento do Município de Manatuto

O plano estratégico do Município de Manatuto, tem por visão promover o progresso e o desenvolvimento sustentável do território, definindo estratégias e linhas orientadores, criando condições de competitividade, inovação e modernidade, assegurando o interesse público através de uma eficiente, transparente e rigorosa gestão e afectação de recursos.



O plano estratégico identifica 5 (cinco) áreas potenciais de desenvolvimento económico a ser levado a cabo, tendo em vista a implementação do processo de descentralização e de criação do Município de Manatuto. As áreas potenciais de desenvolvimento económico identificadas no mapa representado na figura abaixo.

- 1) **Agricultura** - Vale da ribeira de Lacló, Manatuto, Laleia e Natarbora;
- 2) **Florestas** - Fatumaquerec, Manufahi, Manelima, Orlalan, Leihat, Barique/Natarbora, Manehat e Abat Oan);
- 3) **Áreas Protegidas** - Ilimano - Kuri, Funar-Manelima, Diatuto, Abat Oan-Barique e Foz do Laleia-Kanpun Baru;
- 4) **Áreas de Turismo** - Costa Behau-Ilimano, Mte Maubere-Diatuto, Área Paisagística de Laleia e Praias da costa sul;
- 5) **Indústria** - Carlilo-Aiteas e Lifau-Laleia.

## Atividades económicas e Recursos naturais

### a) Turismo

O turismo de uma forma iniciante vai em Manatuto manifestando alguma expressão em face das suas imensas potencialidades e beleza paisagística da região, em especial, dada a proximidade de Dili, a zona costeira de Behau-Ilimano foi eleita como uma das melhores para a prática desportiva de mergulho, sendo muito procurada pelos mergulhadores creditados e escolas de mergulho sediadas na capital para a prática desta modalidade. De igual modo a Praia de Dólar, com as suas areias brancas e macias, as suas águas translúcidas onde se podem observar belíssimas espécies de coral pela prática de snorkeling, é uma das preferidas e mais frequentadas praias nacionais. Nesta praia, os turistas (visitantes) podem encontrar facilidades e estruturas de apoio, que prestam um importante contributo para o bem estar dos visitantes.

Os benefícios locais resultantes do turismo verificam-se através de impactos indirectos, isto é, através dos fornecedores da indústria turística (como alimentos, artesanato, etc.). Isto é particularmente evidente em termos de emprego.

O sector do turismo vem ganhando nos últimos anos, uma importância expressiva em Manatuto, evidenciando uma tendência para se transformar num sector estratégico que poderá vir a contribuir para dinamizar a economia do município.

### b) Comércio

O Comércio em Manatuto ocupa uma parte significativa da população especialmente em Manatuto Vila. Os mercados de beira da estrada e comercialização de produtos da agricultura e pesca, assim como o artesanato local, são algumas das manifestações desta atividade.

Produção das principais culturas em Manatuto em comparação ao nível nacional.

Produção	Manatuto	Nacional
Arroz	3026	71541
Milho	4607	142361
Mandioca	4271	130670
Batata doce	3628	112425
Legumes	3991	106435
Feijões	3316	103034

Produção	Manatuto	Nacional
Café	2918	76848
Coco	3530	103334
Frutas (permanentes)	4005	100716
Fruta (temporária)	3868	100881
Árvores de madeira	2213	76304
Outras	1277	48504

Apesar de Manatuto ser um dos maiores territórios municipais de Timor-Leste, o contributo para a produção nacional das principais culturas é reduzido. Este facto releva o enorme potencial agrícola do território que se encontra ainda por explorar e que poderá no futuro dar um importante contributo para a satisfação do consumo nacional.

As produções importantes de Manatuto são o arroz, que se encontra em Manatuto Vila e Barique, milho em Natarbora, e café na região de Laclubar, sendo o seu potencial muito significativo.

### c) Florestas

As florestas desempenham um papel fundamental para o Município de Manatuto, fornecendo recursos úteis para a subsistência das famílias (sobretudo fruta, lenha e carvão) e podem representar uma ótima saída para a exportação de madeira preciosa.

Segundo dados do Ministério da Agricultura, as florestas em Manatuto ocupam 24.319 Hectares. A degradação da cobertura florestal deu origem a áreas de cobertura herbácea e arbústica tipo savana e pradaria como a existente na região de Laclubar e a estepes na região mais seca entre Manatuto e Laleia. As florestas de valor comercial que ocupam uma área no total de 8.100 Hectares, encontram-se sobretudo na região centro-montanhosa e nas encostas da costa sul. Entre as espécies de valor comercial e de interesse económico são *aiteka*, *ai-naa*, *nitas*, *kiaar*, *mahoni*. Os problemas que dão origem da degradação das florestas existentes encontram-se a agricultura itinerante, a recolha de lenha, o incêndio florestal, o corte indiscriminado da madeira, a falta de políticas e regulamentos, e a falta de informação florestal.



**d) Pecuária**

A pecuária é uma atividade complementar da agricultura e constitui um importante recurso para as populações e fonte de proteínas de origem animal, sendo um dos municípios de grande produção de bovinos e búfalos.

A quase totalidade das famílias rurais dedicam-se à criação de galinhas, porcos, cabras, e cerca de 1/3 possui bovinos e búfalos. A pecuária é caracterizada pela exploração familiar e constitui um complemento importante para o rendimento dos agregados familiares.

**e) Pesca**

A actividade piscatória tem particular importância nas áreas de Ilimano e Manatuto Vila, existindo importantes recursos piscícolas identificados. Pela sua localização geográfica o Município de Manatuto está situado entre o Mar de Wetar (Tasi Feto) até à costa sul no Mar de Timor (Tasi Mane), a atividade pesqueira pode ser desenvolvida como um sector estratégico para o desenvolvimento económico do município, principalmente como atividade ocasional ou mesmo complementar da agricultura e pecuária. Não obstante, o município não tem explorado plenamente as suas potencialidades pesqueiras.

**f) Recursos minerais**

No Município de Manatuto ocorrem importantes jazidas de diversos minerais de grande valor económico – Petróleo (Pualaca e Cribas), Ouro (Fatumakerek-Soi), Mármore (Ilimano), Crómio (Fatumakerek), Argilas (Beady), Magnésio (Laleia), Zinco (Laleia), Gesso (Laleia), Ferro (Behedan) e Pedras ornamentais (Behadic), Sal (Balak).

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 infraestruturas 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, aquaparkes; 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 (TIC).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições publicas, 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 Manatuto, 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 Manatuto**, 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;
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 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 Manatuto com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e o segundo foi feito através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 21 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 Manatuto, 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 Manatuto, 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 Manatuto

#### 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 Manatuto 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 os resultados da pesquisa do FDCH e dados estatísticos da Direção Geral de Estatística (DGE).

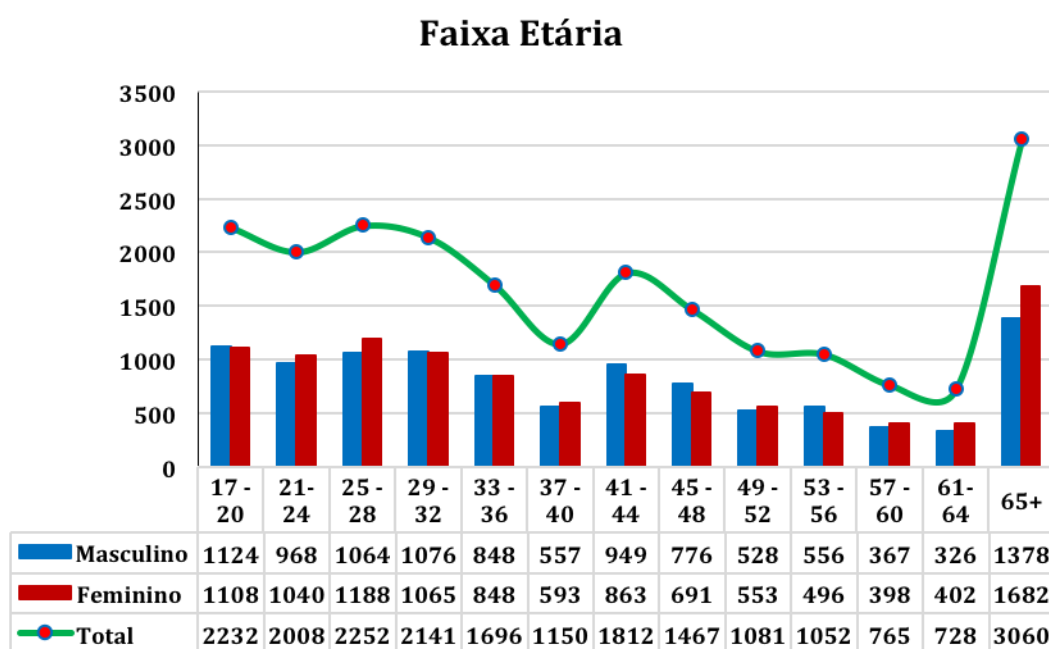
#### 2.2. Perfil dos Inquiridos

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 21.444 inquiridos, dos quais 49% são do sexo masculino e 51% do sexo feminino. Os demais aspetos 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 62%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 23,8% dos pesquisados e 14,3% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número na faixa etária entre 17 – 40 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 Manatuto. Foi registado um total de 469 inquiridos deficientes correspondente a 2,2 % do total dos respondentes distribuídos por 6 Postos Administrativos (tabela 1):

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

Município	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Barique	107	2515	2622
Laclo	89	3034	3123
Laclubar	64	5165	5229



Município	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Laleia	97	2490	2587
Manatuto Vila	61	6524	6585
Soibada	51	1247	1298
<b>Manatuto</b>	<b>469</b>	<b>20975</b>	<b>21444</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>2,2</b>	<b>97,8</b>	<b>100,0</b>

O maior número de pessoas com deficiência foi registado no Posto Administrativo Barique e Laleia com 23% e 21%, respetivamente. Outros Postos Administrativos têm pessoas com deficiência com uma percentagem menos de 20% (Tabela 2).

**Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo**

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Barique	107	23
Laclo	89	19
Laclubar	64	14
Laleia	97	21
Manatuto Vila	61	13
Soibada	51	11
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>100</b>

Das 470 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (39,4%), visão / olhos (32%), deficiência auditiva (11,7%), deficiência psicossocial / mental (16,6%) e cognitiva (0,4%) (Tabela 3).

**Tabela 3. Distribuição de pessoas com deficiência por tipo de deficiência e por Posto Administrativo**

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
<b>Barique</b>	33	46	10	17	-	106
<b>Laclo</b>	59	10	9	10	1	89
<b>Laclubar</b>	28	13	9	16	-	66
<b>Laleia</b>	28	43	10	15	1	97
<b>Manatuto Vila</b>	30	10	11	10	-	61
<b>Soibada</b>	7	28	6	10	-	51
<b>Total</b>	<b>185</b>	<b>150</b>	<b>55</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>470</b>

## 2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupam 47,4% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representa 26,5% e o ensino secundário ocupam 21,2%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupam 0,9% e 1,1%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,0% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 652 (3,0%) dos inquiridos, 71,6% têm o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 21,6%, Diploma I (2,7%) e Diploma I (2,6%). 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	MANATUTO	Barique	Laclo	Laclubar	Laleia	Manatuto	Soibada
Não sabe ler/escrever	8454	887	1341	2792	707	2260	467
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	1696	173	416	482	150	345	130
<b>Sub Total</b>	<b>10150</b>	<b>1060</b>	<b>1757</b>	<b>3274</b>	<b>857</b>	<b>2605</b>	<b>597</b>
Primário	2648	325	513	709	284	621	196
Pré-secundário	3037	459	422	581	344	1022	209
Secundário	4541	375	500	697	799	1861	309
Escola Secundária							
Técnico Profissional	188	61	5	31	22	67	2
Outros	99	7	7	10	32	34	9
<b>Sub Total</b>	<b>10513</b>	<b>1227</b>	<b>1447</b>	<b>2028</b>	<b>1481</b>	<b>3605</b>	<b>725</b>
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	111	-	3	15	28	54	11
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	13	-	1	-	3	5	4
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	5	-	-	-	1	2	2
<b>Sub Total</b>	<b>129</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>17</b>
DI	17	2	2	7	1	5	-
DII	15	3	6	-	1	4	1
DIII/Bacharelato	141	13	25	13	16	63	11
DIV	4	1	-	-	-	3	-
Licenciatura (S1)	467	52	32	33	116	214	20
Mestrado (S2)	7	-	-	1	-	5	1
Doutoramento (S3)	1	-	-	-	-	1	-
<b>Sub Total</b>	<b>652</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>54</b>	<b>134</b>	<b>295</b>	<b>33</b>
<b>Total</b>	<b>21444</b>	<b>2358</b>	<b>3273</b>	<b>5371</b>	<b>2504</b>	<b>6566</b>	<b>1372</b>

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 652 que possuem o grau superior apenas 364 (55,8%) 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
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>78</b>	<b>3</b>	<b>258</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>364</b>	<b>226</b>	<b>138</b>
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	21	-	1	23	12	11
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	3	-	13	1	-	17	15	2
Enfermagem	-	-	1-	-	7	-	-	17	6	11
Saúde pública	1	-	3	-	12	-	-	16	9	7
Gestão	-	-	3	1	12	-	-	16	10	6
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	3	-	11	-	-	14	8	6
Matemática	-	1	7	-	4	-	-	12	7	5
Direito	-	-	-	-	12	-	-	12	10	2
Direito Público	-	-	-	-	11	-	-	11	7	4
Biologia de ensino	-	1	2	-	8	-	-	11	3	8
Arquitetura de Engenharia	-	-	1	-	9	-	-	10	9	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	8	1	-	9	8	1
Produção Pecuária	-	-	2	-	7	-	-	9	7	2
Educação	-	-	6	-	2	-	-	8	5	3
Contabilidade	-	-	1	-	7	-	-	8	4	4
Matemática de Ensino	-	-	1	-	7	-	-	8	5	3
Engenharia de minas	-	-	-	-	6	1	-	7	3	4
Economia	-	1	1	-	5	-	-	7	4	3
Parteira	4	-	3	-	-	-	-	7	1	6
Aquicultura	-	-	-	-	7	-	-	7	7	-
Física de Ensino	-	-	-	-	7	-	-	7	3	4
Formação de professor	1	-	4	-	2	-	-	7	4	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
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Agronomia	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Sociologia	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Língua portuguesa	1	-	2	-	1	-	-	4	4	-
Geologia	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Farmácia	1	-	2	-	1	-	-	4	3	1
Turismo e Hotelaria	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Sociologia da Educação	-	1	-	-	3	-	-	4	4	-
Física	2	-	1	-	-	-	-	3	1	2
Gestão	1	-	-	-	2	-	-	3	2	1
Filosofia	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Nutrição	-	-	1	1	1	-	-	3	2	1
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	2	1	-	3	2	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Gestão de Computadores	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Química de ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Ciências governamentais	-	-	2	1	-	-	-	3	2	1
Catequese	-	1	1	-	1	-	-	3	1	2
Engenharia Geotécnica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Tratamento de Minério de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia social agrícola	-	-	1	-	1	-	-	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
História e geografia	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Ciência Política	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Geodesia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Educação Física / Educação desportiva	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Políticas públicas	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1
Química	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Geociências	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmacologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise clínica	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Saúde Ambiental	-	-	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
Ciência do Solo	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência gastronômica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
<b>Barique</b>										
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>12</b>
Aquicultura	-	-	-	-	5	-	-	5	5	-
Sociologia	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Produção Pecuária	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Sociologia da Educação	-	1	-	-	2	-	-	3	3	-
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Educação	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Saúde pública	1	-	-	-	1	-	-	2	1	1
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Gestão	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Biologia de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Matemática	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia social agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
História e geografia	-	-	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
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação desportiva	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Enfermagem	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Nutrição	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Parteira	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito Público	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
<b>Laclo</b>										
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
Enfermagem	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Saúde pública	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Formação de professor	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua portuguesa	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Direito	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
História e geografia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Carreira religiosa	-	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
Geodesia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
<b>Laclubar</b>										
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>11</b>
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Física	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Enfermagem	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Matemática	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Economia social agrícola	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	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
Língua indonésia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Parteira	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Direito Público	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gerenciamento de Computadores	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia pedagógica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Física de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Catequese	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Formação de professor	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Laleia</b>										
<b>Total</b>	-	-	<b>9</b>	-	<b>64</b>	-	-	<b>73</b>	<b>47</b>	<b>26</b>
Engenharia de Informática e Tecnologia (Computador)	-	-	-	-	7	-	-	7	4	3
Enfermagem	-	-	4	-	3	-	-	7	3	4
Direito Público	-	-	-	-	7	-	-	7	4	3
Gestão	-	-	1	-	5	-	-	6	4	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Física de Ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Contabilidade	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Parteira	-	-	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
Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Gestão de Computadores	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Matemática de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Matemática	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Sociologia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
<b>Manatuto</b>										
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3-</b>	<b>3</b>	<b>123</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>168</b>	<b>98</b>	<b>7-</b>
Saúde pública	-	-	3	-	7	-	-	10	6	4
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	2	-	6	1	-	9	9	-
Matemática	-	1	4	-	3	-	-	8	4	4
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	7	-	1	8	4	4
Arquitetura de Engenharia	-	-	1	-	6	-	-	7	6	1
Economia	-	1	1	-	5	-	-	7	4	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
Língua Inglesa	-	-	-	-	6	1	-	7	6	1
Direito	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Engenharia de Informática e Tecnologia (Computador)	-	-	3	-	3	-	-	6	3	3
Gestão	-	-	-	1	5	-	-	6	3	3
Biologia de Ensino	-	-	1	-	5	-	-	6	2	4
Matemática de Ensino	-	-	1	-	4	-	-	5	4	1
Educação	-	-	2	-	2	-	-	4	1	3
Enfermagem	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Produção Pecuária	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Contabilidade	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Turismo e Hotelaria	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Engenharia de minas	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3
Geologia	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Ciências governamentais	-	-	2	1	-	-	-	3	2	1
Engenharia Geotécnica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia Tratamento de Minério	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Nutrição	-	-	-	1	1	-	-	2	1	1
Parteira	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Direito Público	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Catequese	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
Formação de professor	-	-	-	-	2	-	-	2	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
Geociências	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmacologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Analista de negócios	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Psicologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Geodesia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Saúde Ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência do Solo	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência gastronômica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	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 de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Políticas públicas	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
<b>Soibada</b>										
<b>Total</b>	-	1	7	-	1-	-	-	18	10	8
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	4	-	-	4	-	4
Produção Pecuária	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Biologia de Ensino	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
Matemática	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de Informática e Tecnologia (Computador)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Parteira	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1



## 2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 21.444 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 2,2% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 48% concluiu o curso Cert I, 23,1% cert II, 10,3% cert III e 18,6% 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
<b>MANATUTO</b>						Fisioterapia/Massagem;
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>224</b>	<b>1-8</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	Produção Solar;
Outros	172	82	29	16	45	Produção de Café;
Computador	70	39	15	11	5	Formação aos empresários (IADE).
Curso Língua Portuguesa	63	19	22	8	14	Hospitalidade (Geral);
Curso língua Inglesa	41	16	19	4	2	Máquina pequena;
Curso Agricultura/Horticultura	21	9	6	1	5	Hospitalidade (Produção de alimentos);
Administração Geral para o Escritório	18	6	2	1	9	Pedreiro;
Eletricidade;	11	9	-	2	-	Formação e Avaliação;
Tecnologia de Informação	1-	6	1	1	2	Curso de Estética (Manicure e Pedicure)
Construção (Geral);	8	6	1	1	-	Curso Piano e Musica
Construção Negócio (Geral);	6	1	4	-	1	Pintor de: artes, quadros, tatuagem
Melhorar o negócio	5	2	1	1	1	
Canalização;	4	3	-	-	1	
Polícia investigação.	4	2	2	-	-	
Administração Geral para o Escritório;	3	3	-	-	-	
Carpintaria	3	1	1	-	1	
Automóvel e Manutenção.	3	3	-	-	-	
Cabeleireiro	3	2	1	-	-	
Curso Agropecuária	3	1	2	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Automóvel e Manutenção.	2	1	1	-	-	
Hospitalidade (Geral);	2	1	-	1	-	
Soldadura;	2	2	-	-	-	
(Diploma) em Formação e Avaliação	2	1	-	-	1	
Alfaiate/Costureira	2	2	-	-	-	
Cozinheiro	2	1	-	1	-	
Fornecimento de águas rurais	1	1	-	-	-	
Estudo comunicação Social a Setor Público (SEFTEK);	1	1	-	-	-	
Turismo e Guia Turística	1	1	-	-	-	
Serviços financeiros (Micro Finança e Bancária);	1	-	1	-	-	
Fotografo	1	1	-	-	-	
Gestão para Polícia	1	1	-	-	-	
Curso de pescas	1	1	-	-	-	
<b>Barique</b>						
Total	187	70	55	20	42	
Outros	72	29	11	9	23	
Computador	27	8	9	7	3	
Curso Língua Portuguesa	26	8	11	1	6	
Curso língua Inglesa	22	6	14	1	1	
Curso Agricultura/Horticultura	16	6	5	1	4	
Melhorar o negocio	3	1	-	1	1	
Construção (Geral);	3	3	-	-	-	
Curso Agropecuária	3	1	2	-	-	
Administração Geral para o Escritório	2	-	-	-	2	
Tecnologia Informação	2	1	-	-	1	
Carpintaria	2	1	-	-	1	
Polícia investigação.	2	2	-	-	-	
Automóvel e Manutenção.	1	-	1	-	-	
Serviços financeiros (Micro Finança e Bancária);	1	-	1	-	-	
Eletricidade;	1	1	-	-	-	
Gestão bá Polícia	1	1	-	-	-	
Alfaiate/Costureira	1	1	-	-	-	
Cabeleireiro	1	-	1	-	-	
Curso de pescas	1	1	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
<b>Laclo</b>						
Total	59	34	7	5	13	
Outros	24	13	3	-	8	
Curso Língua Portuguesa	7	4	1	2	-	
Administração Geral para o Escritório	5	2	-	-	3	
Computador	5	3	1	-	1	
Tecnologia de Informação	4	3	-	1	-	
Curso língua Inglesa	4	1	2	1	-	
Canalização;	2	2	-	-	-	
(Diploma) para a Formação e Avaliação	2	1	-	-	1	
Estudo comunicação Social a Setor Público (SEFTEK);	1	1	-	-	-	
Turismo e Guia Turística	1	1	-	-	-	
Administração Geral para o Escritório;	1	1	-	-	-	
Fotografo/filem;	1	1	-	-	-	
Eletricidade;	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	-	-	1	-	
<b>Laclubar</b>						
Total	40	18	7	8	7	
Outros	15	8	3	2	2	
Curso Língua Portuguesa	10	2	3	3	2	
Computador	5	3	-	1	1	
Curso língua Inglesa	3	2	1	-	-	
Automóvel e Manutenção.	2	2	-	-	-	
Curso Agricultura/Horticultura	2	1	-	-	1	
Administração Geral para o Escritório	1	-	-	1	-	
Tecnologia Informação	1	-	-	-	1	
Eletricidade;	1	-	-	1	-	
<b>Laleia</b>						
Total	35	13	6	3	13	
Outros	15	4	2	2	7	
Administração Geral para o Escritório	5	2	-	-	3	
Canalização;	2	1	-	-	1	
Computador	2	-	2	-	-	
Curso Língua Portuguesa	2	-	-	-	2	
Melhorar o negócio	1	1	-	-	-	
Construção Negócio	1	1	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
(Geral);						
Hospitalidade (Geral);	1	-	-	1	-	
Administração Geral para o Escritório	1	1	-	-	-	
Construção (Geral);	1	-	1	-	-	
Eletricidade;	1	1	-	-	-	
Automóvel e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	1	-	-	-	
Curso língua Inglesa	1	-	1	-	-	
<b>Manatuto Vila</b>						
Total	94	55	25	7	7	
Outros	29	18	8	1	2	
Computador	15	13	1	1	-	
Curso Língua Portuguesa	8	1	4	1	2	
Curso língua Inglesa	8	4	1	2	1	
Eletricidade;	6	5	-	1	-	
Construção Negócio (Geral);	5	-	4	-	1	
Construção (Geral);	4	3	-	1	-	
Tecnologia de Informação	3	2	1	-	-	
Curso Agricultura/Horticultura	3	2	1	-	-	
Administração Geral para o Escritório	2	-	1	-	1	
Soldadura;	2	2	-	-	-	
Polícia de investigação.	2	-	2	-	-	
Fornecimento de Água rural;	1	1	-	-	-	
Melhorar o negócio	1	-	1	-	-	
Automóvel e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Hospitalidade (Geral);	1	1	-	-	-	
Administração Geral para o Escritório	1	1	-	-	-	
Carpintaria	1	-	1	-	-	
Alfaiate/Costureira	1	1	-	-	-	
<b>Soibada</b>						
Total	52	34	8	5	5	
Outros	17	10	2	2	3	
Computador	16	12	2	2	-	
Curso Língua Portuguesa	1-	4	3	1	2	
Administração Geral para o Escritório	3	2	1	-	-	
Curso língua Inglesa	3	3	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Cabeleireiro	2	2	-	-	-	
Eletricidade	1	1	-	-	-	

## 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 85,9% dos cargos. 36,3% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 13,4% mais de 15 anos, 14,3% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde a 36%. 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 - 1- Anos	11-15 Anos	Mais de 15 Anos	Total	Percentagem (%)
Funcionários	8	110	119	47	44	328	43,9
Professores	6	16	101	84	107	314	42,-
Médico / Médico especialista	3	26	9	7	11	56	7,5
Chefe Departamento	2	2	6	5	3	18	2,4
Diretor Nacional	-	-	4	2	1	7	0,9
Diretor Geral	-	1	3	2	-	6	0,8
Defensor/Juiz	-	1	2	1	-	4	0,5
Outros	-	4	6	4	-	14	1,9
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>160</b>	<b>250</b>	<b>152</b>	<b>166</b>	<b>747</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>2,5</b>	<b>21,4</b>	<b>33,5</b>	<b>20,3</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>	

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 97,1%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 1,34% e os com regime especial 1,6% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau/Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / Nível 7	2	0,27
Grau B / Nível 6	8	1,07
Grau C / Nível 5	74	9,91
Grau D / Nível 4	194	25,97
Grau E / Nível 3	329	44,04
Grau F / Nível 1,2	128	17,14
Regime Especial	12	1,61
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>100</b>

### 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 88,8% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados apenas 4,5%. Quanto, o padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que mantiveram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 84,3% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (6,6%).

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

Anos de trabalho	Funcionário	Técnico especializado	Professor	Outros	Total	Percentagem (%)
<1 Ano	13	1	8	4	26	9,1
1-5 Anos	72	6	54	7	139	48,6
6 - 10 Anos	55	4	34	9	102	35,7
11-15 Anos	12	1	3	-	16	5,6
>15	3	-	-	-	3	1,0
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>12</b>	<b>99</b>	<b>20</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>54,20</b>	<b>4,20</b>	<b>34,62</b>	<b>6,99</b>	<b>100,00</b>	

### 2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 63,4% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 17,9%, pré secundário

(6,7%) e primária (3,2%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 3% (Tabela 10).

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

Nível de Educação	Número de funcionários	Percentagem (%)
Primário	12	3,2
Pré-secundário	25	6,7
Secundário	237	63,4
Técnico vocacional	9	2,4
Outros	5	1,3
Diploma I (DI)	1	0,3
Diploma II (DII)	-	0,0
Diploma III (DIII) / Bacharelato	17	4,5
Diploma IV (DIV)	1	0,3
Licenciatura (S1)	67	17,9
Mestrado (S2)	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

## 2.8. Setor Não Público (Privado)

O setor não público no Município de Manatuto 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.

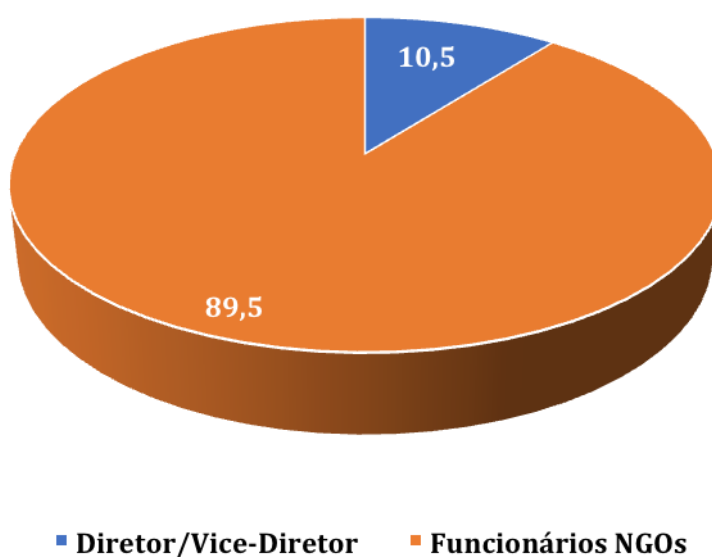


### 2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas.

A Figura 1 mostra os dados do pessoal que trabalha nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 19 respondentes, 10,5% ocupam cargos como Diretor/Vice Diretores das organizações e maior percentagem 89,5% são funcionários.

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

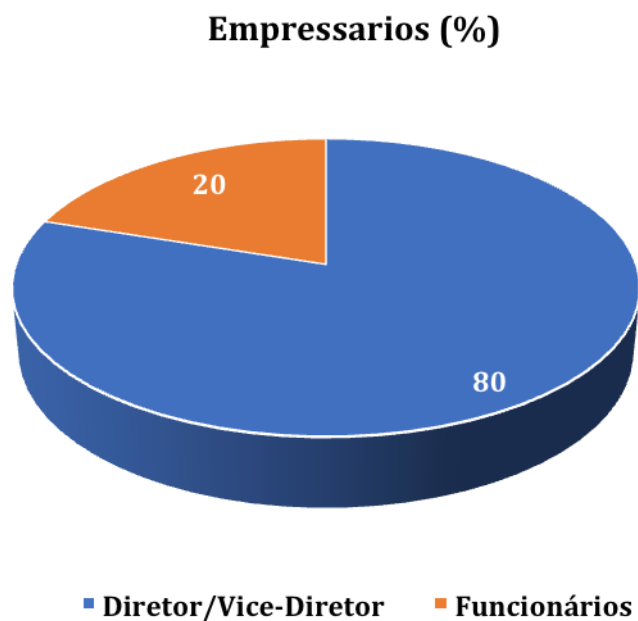
#### Organização Não Governamental (%)



### 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. 80% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 20% assumem função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

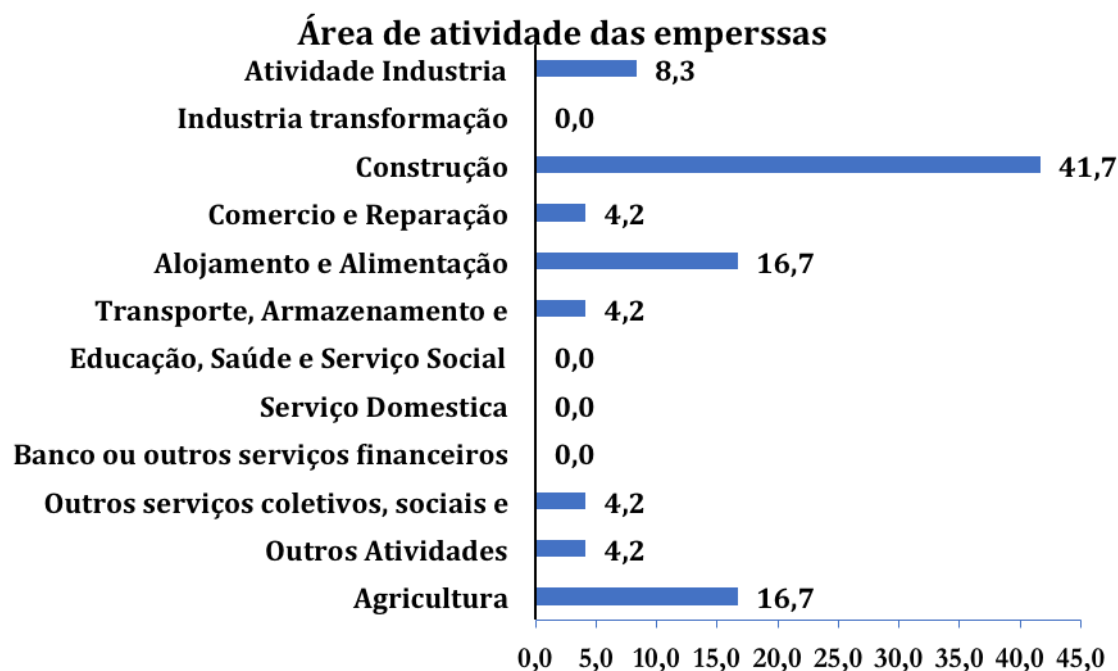
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



### 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 (38,2%), ensino secundário (22,3%), pré secundaria (14,5) e Primaria (10,8). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 10% (Tabela 11).

Analisar a presença de empresários e suas qualificações é essencial para o crescimento do município. 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

Grau de Conhecimento / Nível de educação	Número de empresários	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	2079	38,2
Secundário	1214	22,3
Pré-secundário	790	14,5
Primário	588	10,8
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	558	10,2
Licenciatura (S1)	104	1,9

Grau de Conhecimento / Nível de educação	Número de empresários	Percentagem (%)
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	45	0,8
Escola Técnica Secundária	21	0,4
DIII/Bacharelato	18	0,3
Escola Economia Secundária (SMEA)	10	0,2
Escola Secundária Agricultura (SPP)	4	0,1
Escola Secundária Assistência Social (SMKK)	4	0,1
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	0,0
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano)	2	0,0
Escola Secundária Desporto (SGO)	2	0,0
Diploma IV	2	0,0
Escola Enfermagem Secundária (SPK)	1	0,0
Outros	1	0,0
Diploma I	1	0,0
Mestrado (S2)	1	0,0
Diploma II	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
<b>Total</b>	<b>5447</b>	<b>100,0</b>

## 2.9. Área preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também a 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 75,7% em comparação com o setor público 24,3%. O Posto Administrativo de Laclubar tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público enquanto no setor público a maioria foi registado no Posto Administrativo de Manatuto (Tabela 12).

**Tabela 12. Número do total dos inquiridos do Município de Manatuto a procura de emprego e onde pretende trabalhar, se no setor público ou privado**

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Barique	1	0,1	586	15,7	587	11,9
Laclo	91	7,6	293	7,9	384	7,8
Laclubar	335	28,0	1388	37,3	1723	35,0
Laleia	47	3,9	572	15,4	619	12,6
Manatuto	709	59,2	647	17,4	1356	27,5
Soibada	15	1,3	240	6,4	255	5,2
<b>Total</b>	<b>1198</b>	<b>100,0</b>	<b>3726</b>	<b>100</b>	<b>4924</b>	<b>100,0</b>

## 2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (58,2%), tarefas domésticas (13%), atividade Industrial (8,7%) e construção (6,8%). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 5%.

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

Setor de Atividade	Posto Administrativo						Total	Percentagem (%)
	Barique	Laclo	Laclubar	Laleia	Manatuto	Soibada		
Agricultura	893	243	901	400	383	203	3023	58,2
Atividade Industrial	150	9	212	18	48	16	453	8,7
Indústria transformação	8	3	54	8	22	2	97	1,9
Construção	79	3	184	44	39	6	355	6,8
Comércio e Reparação	14	1	17	9	34	2	77	1,5
Alojamento e Alimentação	11	3	19	6	16	2	57	1,1
Transporte, Armazenamento e Comunicação	5	1	10	13	9	7	45	0,9
Educação, Saúde e Serviço Social	15	3	48	36	30	10	142	2,7
Serviço Doméstico	100	46	283	99	132	14	674	13,0
Banco ou outros serviços financeiros	4	1	17	8	15	2	47	0,9
Outros serviços coletivos, sociais e pessoal	14	4	60	65	56	3	202	3,9
Outras Atividades	3	1	9	3	2	0	18	0,3
<b>Total</b>	<b>1296</b>	<b>318</b>	<b>1814</b>	<b>709</b>	<b>786</b>	<b>267</b>	<b>5190</b>	<b>100</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>25,0</b>	<b>6,1</b>	<b>35,0</b>	<b>13,7</b>	<b>15,1</b>	<b>5,1</b>	<b>100,0</b>	

### 2.11. Grupo etário (idade) e pessoas 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 51,1% (Tabela 14).

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

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	241	6,5
21 - 24	394	10,6
25 - 28	508	13,6
29 - 32	428	11,5
33 - 36	332	8,9
37 - 40	220	5,9
41 - 44	344	9,2
45 - 48	226	6,1
49 - 52	163	4,4
53 - 56	160	4,3
57 - 60	117	3,1
61 - 64	89	2,4
65+	504	13,5
<b>Total</b>	<b>3726</b>	<b>100</b>

### 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 76 licenciados respondentes, 60,5% pretendem trabalhar no setor público e 39,5% 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 Engenharia de Informática (Computador), Engenharia Civil - Construção Civil, Matemática, Engenharia de Minas e Gestão.

Os licenciados noutras áreas são menos de 5%, sendo assim estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores no sentido de saber 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 trabalho e pretende trabalhar..		Total	Percentagem (%)
		Setor público	Setor não público		
1	Engenharia de Tecnologia informática (Computador)	3	5	8	10,5
2	Engenharia Civil - Construção Civil	6	1	7	9,2
3	Matemática	4	1	5	6,6
4	Engenharia de Minas	4	1	5	6,6
5	Gestão	-	4	4	5,3
6	Farmácia	2	1	3	3,9
7	Engenharia Agrícola	-	2	2	2,6
8	Direito	1	1	2	2,6
9	Educação	2	-	2	2,6
10	Língua Portuguesa	2	-	2	2,6
11	Língua Inglesa	-	2	2	2,6
12	Geologia	2	-	2	2,6
13	Saúde Pública	2	-	2	2,6
14	Nutrição	1	1	2	2,6
15	Direito Público	1	1	2	2,6
16	Contabilidade	1	1	2	2,6
17	Turismo e Hotelaria	1	1	2	2,6
18	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	2	-	2	2,6
19	Catequese	1	1	2	2,6
20	Geociências	1	-	1	1,3
21	Engenharia Arquitetura	-	1	1	1,3
22	Engenharia Mecânica	1	-	1	1,3
23	Agronomia	-	1	1	1,3
24	Administração	1	-	1	1,3
25	Economia	-	1	1	1,3
26	Teologia	1	-	1	1,3
27	Geodesia	-	1	1	1,3
28	Engenharia Indústria	1	-	1	1,3
29	Outros	1	-	1	1,3
30	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	1	1,3
31	Ciência de Alimentos	1	-	1	1,3
32	Tecnologia de Alimentos	-	1	1	1,3
33	Economia dos Recursos Humanos	1	-	1	1,3
34	Economia das Finanças/gestão das finanças	-	1	1	1,3
35	Gestão Informática	1	-	1	1,3
36	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	-	1	1	1,3

No.	Programa de Estudo/Área de especialização	Não trabalho e pretende trabalhar..		Total	Percentagem (%)
		Setor público	Setor não público		
37	Formação de professores	1	-	1	1,3
<b>Total</b>		<b>46 (6,5%)</b>	<b>30 (39,5%)</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>

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

A tabela 16. mostra o número dos estudantes inquiridos do Município de Manatuto 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 tem maior número de “desemprego” (Tabela 15), ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes (Tabela 16). Espera-se 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 acontecer, 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	Percentagem (%)
1	Engenharia Civil - Construção Civil	38	9,7
2	Saúde Pública	25	6,4
3	Engenharia de tecnologia informática (Computador)	24	6,1
4	Direito	22	5,6
5	Gestão	21	5,3
6	Contabilidade	20	5,1
7	Direito Público	19	4,8
8	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	16	4,1
9	Engenharia de Minas	15	3,8
10	Língua Portuguesa	13	3,3
11	Engenharia Elétrica	10	2,5
12	Educação	9	2,3
13	Produção da Animal (Pecuária)	9	2,3
14	Administração Pública	9	2,3



No.	Áreas de estudo	Frequência	Porcentagem (%)
15	Enfermagem	7	1,8
16	Engenharia Arquitetura	6	1,5
17	Língua Inglesa	6	1,5
18	Geologia	6	1,5
19	Turismo e Hotelaria	6	1,5
20	Economia das Finanças/gestão das finanças	6	1,5
21	Física	5	1,3
22	Ciência Política	5	1,3
23	Formação de professores	5	1,3
24	Biologia Geral/Ambiental	4	1,0
25	Engenharia Mecânica	4	1,0
26	Agronomia	4	1,0
27	Social economia Agrícola	4	1,0
28	Sociologia	4	1,0
29	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	4	1,0
30	Biologia de ensino	4	1,0
31	Matemática	3	0,8
32	Anestesista	3	0,8
33	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	3	0,8
34	Parteira	3	0,8
35	Gestão Florestal	3	0,8
36	Clínica e Cirurgia Animal	3	0,8
37	Políticas Públicas	3	0,8
38	Bioquímica	2	0,5
39	Especialista Cirurgia gastroenterologia	2	0,5
40	Geodesia	2	0,5
41	Engenharia Indústria	2	0,5
42	Agro-negócio (Agribisniss)	2	0,5
43	Aquicultura	2	0,5
44	Estudo de Desenvolvimento	2	0,5
45	Economia dos Recursos Humanos	2	0,5
46	Comunicação - Jornalismo e Editoração	2	0,5
47	Química de ensino	2	0,5
48	Sociologia da Educação	2	0,5
49	Química	1	0,3
50	Biofísica	1	0,3
51	Analista, Assistente Medica	1	0,3
52	Medicina Veterinária	1	0,3
53	Psicologia	1	0,3
54	Teologia	1	0,3
55	Estatística	1	0,3
56	Silvicultura	1	0,3
57	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	1	0,3

No.	Áreas de estudo	Frequência	Porcentagem (%)
58	Engenharia de Pesca	1	0,3
59	Políticas e Planejamento governamental	1	0,3
60	Economia Regional e Urbana	1	0,3
61	Serviço Social	1	0,3
62	Administração de negócios	1	0,3
63	Matemática de ensino	1	0,3
64	Física de ensino	1	0,3
65	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	1	0,3
66	Teologia Moral	1	0,3
67	Outros	2	0,6
<b>Total</b>		<b>393</b>	<b>100,0</b>

#### 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 Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia de tecnologia informática (Computador), Saúde Pública, Contabilidade, Direito Público, Direito Geral e Gestão 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**

No.	Áreas de Estudo	Ano em que prevê terminar o curso							Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Engenharia Civil - Construção Civil	17	9	1	5	4	-	-	36
2	Engenharia de tecnologia informática (Computador)	14	3	5	1	1	-	-	24
3	Saúde Pública	9	5	6	-	-	-	-	20
4	Contabilidade	12	-	3	2	1	-	-	18
5	Direito Público	5	7	1	4	-	-	-	17
6	Direito Geral	6	5	1	3	-	-	-	15
7	Gestão	7	3	3	1	1	-	-	15
8	Engenharia de Minas	7	3	3	1	-	-	-	14
9	Língua Portuguesa	2	2	3	2	1	-	1	11

No.	Áreas de Estudo	Ano em que prevê terminar o curso							Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1-	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	5	4	1	1	-	-	-	11
11	Engenharia Elétrica	7	2	1	-	-	-	-	10
12	Produção Animal (Pecuária)	5	2	2	-	-	-	-	9
13	Administração Pública	2	1	2	3	1	-	-	9
14	Educação	2	1	2	1	1	-	-	7
15	Engenharia Arquitetura	1	1	3	-	1	-	-	6
16	Enfermagem	1	1	3	1	-	-	-	6
17	Economia das Finanças/gestão das finanças	3	2	-	1	-	-	-	6
18	Física	2	1	1	-	1	-	-	5
19	Geologia	1	1	1	2	-	-	-	5
2-	Formação de professores	2	2	-	1	-	-	-	5
21	Biologia Geral/Ambiental	-	2	2	-	-	-	-	4
22	Agronomia	2	1	-	1	-	-	-	4
23	Social economia Agrícola	-	3	-	-	1	-	-	4
24	Sociologia	1	2	-	1	-	-	-	4
25	Ciência Política	1	1	1	1	-	-	-	4
26	Língua Inglesa	-	1	1	1	1	-	-	4
27	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	4	-	-	-	-	-	-	4
28	Turismo e Hotelaria	-	3	1	-	-	-	-	4
29	Biologia de ensino	1	-	-	1	2	-	-	4
3-	Matemática	1	1	-	-	1	-	-	3
31	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	-	3	-	-	-	-	-	3
32	Gestão Florestal	3	-	-	-	-	-	-	3
33	Políticas Públicas	1	-	2	-	-	-	-	3
34	Especialista Cirurgia gastroenterologia	1	1	-	-	-	-	-	2
35	Geodesia	2	-	-	-	-	-	-	2
36	Parteira	-	-	2	-	-	-	-	2
37	Agro-negócio	1	-	1	-	-	-	-	2
38	Clínica e Cirurgia Animal	1	1	-	-	-	-	-	2
39	Estudo de Desenvolvimento	1	-	-	1	-	-	-	2
4-	Economia dos Recursos Humanos	1	1	-	-	-	-	-	2
41	Comunicação - Jornalismo e Editoração	-	-	1	1	-	-	-	2
42	Química de ensino	-	-	2	-	-	-	-	2
43	Sociologia da Educação	-	-	2	-	-	-	-	2
44	Química	-	-	-	-	1	-	-	1
45	Engenharia Mecânica	-	-	1	-	-	-	-	1
46	Analista, Assistente Médica	-	-	-	-	1	-	-	1

No.	Áreas de Estudo	Ano em que prevê terminar o curso							Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
47	Psicologia	-	-	1	-	-	-	-	1
48	Estatística	-	1	-	-	-	-	-	1
49	Silvicultura	-	-	1	-	-	-	-	1
5-	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	1	-	-	-	-	-	-	1
51	Aquicultura	1	-	-	-	-	-	-	1
52	Engenharia de Pesca	-	-	-	1	-	-	-	1
53	Economia Regional e Urbana	1	-	-	-	-	-	-	1
54	Serviço Social	-	1	-	-	-	-	-	1
55	Administração de negócios	1	-	-	-	-	-	-	1
56	Matemática de ensino	1	-	-	-	-	-	-	1
57	Física de ensino	-	1	-	-	-	-	-	1
58	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	1	-	-	-	-	-	-	1
59	Teologia Moral	-	-	1	-	-	-	-	1
6-	Outros	1	1	-	-	-	-	-	2
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>335</b>

## 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 Manatuto. 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 refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 1.037 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 52,6% tem a duração de 1 – 6 meses, 38% menos de um mês e 9,4% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças, Planeamento e Administração. Outras áreas de formação têm uma percentagem inferior a 10%. Não há indicações de formação em

áreas consideradas como áreas prioritárias para o município, 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	100	120	20	7	247	23,8
Finanças	61	68	5	3	137	13,2
Planeamento	46	78	10	5	139	13,4
Gestão	35	35	9	2	81	7,8
Recursos Humanos	39	38	3	2	82	7,9
Tecnologia de Informação	24	71	6	2	103	9,9
Aprovisionamento e Logística	7	19	-	-	26	2,5
Administração	44	65	11	3	123	11,9
Sistema de Informação e Gestão de Negócios	13	25	1	-	39	3,8
Media e Relações Públicas	2	1	-	-	3	0,3
Técnico Especializados	6	7	3	1	17	1,6
Outros	17	18	4	1	40	3,9
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>545</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>1037</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>38,0</b>	<b>52,6</b>	<b>6,9</b>	<b>2,5</b>	<b>100,0</b>	

### 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 participado num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (54,9%) seguido da língua inglesa com 26,9%. A língua tetum tem uma participação de 13,1% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 5%. 63,8% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 5,5% menos de um mês e outros 30,7% são superiores a 7 meses. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Manatuto.

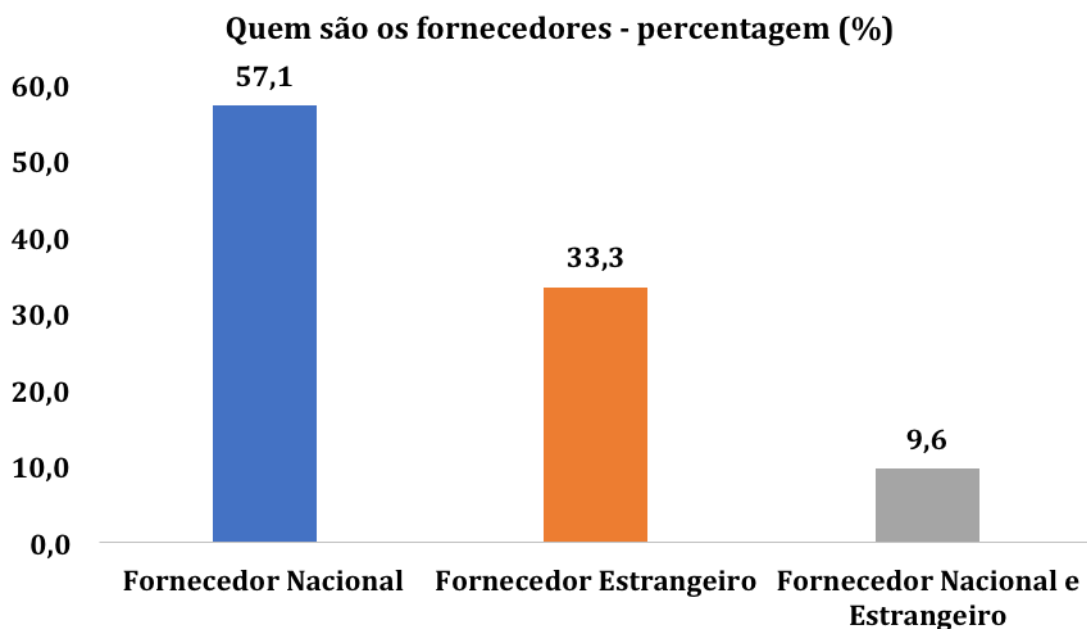
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	67	787	182	166	1202	54,9
Inglês	31	405	88	66	590	26,9
Tetum	18	142	54	74	288	13,1
Indonésia	4	34	12	24	74	3,4
Coreia	-	14	2	-	16	0,7
Outros	1	15	2	3	21	1,0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>1397</b>	<b>340</b>	<b>333</b>	<b>2191</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>5,5</b>	<b>63,8</b>	<b>15,5</b>	<b>15,2</b>	<b>100,0</b>	

## 2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 57,1% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 33,3% fornecido pelas instituições estrangeiras e 9,6% 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, 45,2% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 29,6% e a formação suportada pelo setor privado 11,9%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 9,1% e 4,2%, respetivamente (Tabela 20).

**Tabela 20. Financiadores das formações de línguas**

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Paga a contra própria	Governo & Parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Barique	42	10	54	7	1	114
Laclo	84	28	59	20	10	201
Laclubar	55	14	79	17	6	171
Laleia	79	32	197	10	6	324
Manatuto	103	71	182	57	27	440
Soibada	42	8	47	13	7	117
<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>163</b>	<b>618</b>	<b>124</b>	<b>57</b>	<b>1367</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>29,6</b>	<b>11,9</b>	<b>45,2</b>	<b>9,1</b>	<b>4,2</b>	<b>100</b>

## 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 tabela 21, mostram que a maioria dos inquiridos deseja elevar os seus conhecimentos nas áreas específicas de outras variedades, formação de Professores e Profissionais de educação e Línguas (Inglês, Português). 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.

**Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados**

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Outras Variedades*	16	23,9
2	Professores e Profissionais de educação	14	20,9
3	Línguas (Inglês, Português etc.)	8	11,9
4	Medicina e Profissionais de Saúde	6	9,0
5	Gestão Recursos Humanos	6	9,0
6	Agricultura	6	9,0
7	Gestão, Administração e Liderança	3	4,5
8	Lei e Justiça	2	3,0
9	Desenvolvimento Habilidades Gerais-indução	1	1,5
10	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	1,5
11	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	1	1,5
12	Pecuária	1	1,5
13	Profissional, Pesquisa no Desenvolvimento Conhecimento (baseia no setor de intervenção)	1	1,5
14	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	1	1,5
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

\*) 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.



## 2.18.2. 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 22, mostram também que as áreas específicas de outras variedades, formação de Professores e Profissionais de educação e Línguas (Inglês, Português) são áreas de maior preferência desejada pelos respondentes enquanto noutras áreas de formação o desejo foi inferior a 10% (Tabela 22).

Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Outras Variedades*	31	23,7
2	Professores e Profissionais de educação	23	17,6
3	Medicina e Profissionais de Saúde	16	12,2
4	Línguas (Inglês, Português etc.)	14	10,7
5	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	13	9,9
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	7	5,3
7	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	7	5,3
8	Agricultura	7	5,3
9	Gestão, Administração e Liderança	5	3,8
10	Pecuária	3	2,3
11	Gestão de Projetos/Casos	2	1,5
12	Gestão Recursos Humanos	1	0,8
13	Monitorização e Avaliação	1	0,8
14	Profissional, Pesquisa no Desenvolvimento Conhecimento (baseia no setor de intervenção)	1	0,8
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>100</b>

\*) 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

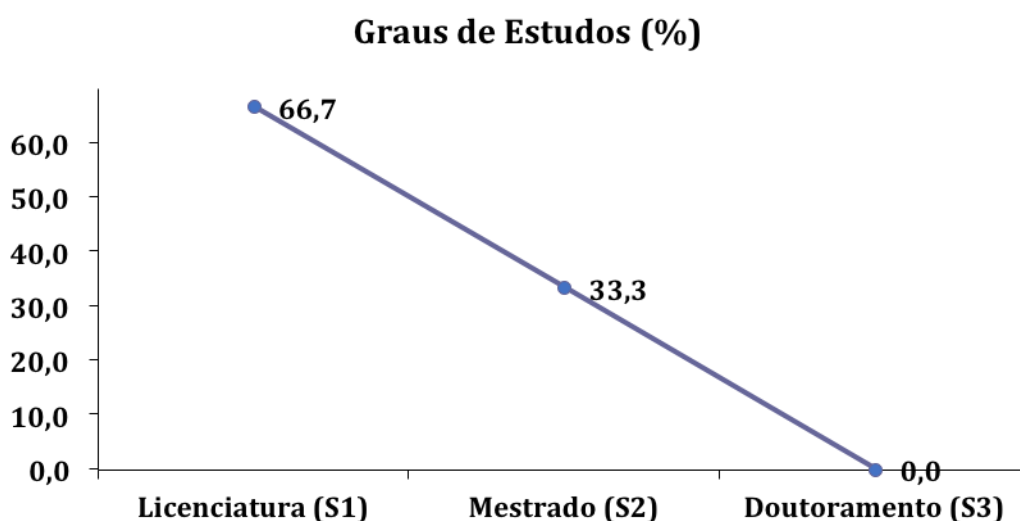
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 1310 inquiridos, 74% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 26% no curso académico - ensino superior (Figura 23). O Posto Administrativo de Manatuto tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional assim como formação académica/Universitária.

**Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional**

Posto Administrativo	Académico/Universitário	Vocacional/formação profissional	Total
Barique	28	88	116
Laclo	49	152	201
Laclubar	33	119	152
Laleia	75	125	200
Manatuto	132	340	472
Soibada	24	145	169
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>969</b>	<b>1310</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>26,0</b>	<b>74,0</b>	<b>100</b>

Dos 341 (26%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 66,7% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura e 33,3% mestrado (Figura 6).

**Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir**



Os detalhes áreas de formação e os graus académicos pretendidos podem ver na tabela 24.

**Tabela 24. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir**

Área de formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Professores e Profissionais de educação	4	1	-	5
Agricultura	3	-	-	3
Variedades*	2	1	-	3
Medicina e Profissionais Saúde	1	1	-	2
Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Electrónico (registo) - computador	1	1	-	2
Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	-	1	-	1
Pecuária	1	-	-	1
Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

\*) 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 Manatuto 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:

1. Capital social: saúde, educação e proteção social.
2. Infraestrutura: transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento.
3. 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.
4. 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 Manatuto 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"> <li>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 Manatuto. Sendo uma instituição de referencia onde se formaram importantes quadros e intelectuais de Timor-Leste, deverá o município proceder à reabilitação e recuperação do Colégio de Soibada, valorizando este património único, integrando-o na rede de instituições de ensino do município.</li> <li>2) 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 (teatro,...) e do desporto, entre outras.</li> <li>3) Garantindo igualmente as condições para o ensino de alunos com necessidades especiais com a introdução de língua gestual entre outros apoios.</li> <li>4) 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. Igualmente deverá o município promover e apoiar iniciativas de educação não formal e o trabalho realizado nesta área pelas ONGs e instituições religiosas.</li> <li>5) Gerir o pessoal não docente de educação pré-escolar e do ensino primário capacitando-os para as suas funções de apoio e acompanhamento.</li> <li>6) 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.</li> <li>7) Aprovar e executar o plano municipal do ensino recorrente garantindo a alfabetização da população. Este plano poderá integrar a participação de agentes privados, instituições religiosas e ONGs, competindo ao município articular as diversas iniciativas.</li> </ol>

Saúde	<p>No setor de Saúde, o Município de Manatuto 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"> <li>1) Garantir o acesso o acesso a saúde de qualidade a todos os cidadãos</li> <li>2) Programa de formação em desenvolvimento de conhecimentos na área da Promoção da Saúde da Mãe e da Criança e do Planeamento Familiar</li> <li>3) Desenvolver o programa de SISCA</li> <li>4) Programa de eliminação do TBC e MHRs</li> <li>5) Formação em gestão de enfermagem hospitalar</li> <li>6) Gestão de sistemas de documentação</li> <li>7) Formação em administração</li> <li>8) Curso de Português</li> <li>9) Curso de Inglês</li> </ol>
Proteção (Inclusão) social	<ol style="list-style-type: none"> <li>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 doméstica através de prestar apoio com efetivo e disponível de participar em diversas áreas relacionadas (Formação em resolução de conflitos, Formação em sensibilização de conflitos (Fórum teatro), Formação em monitorização e avaliação, Formação em diálogo e mediação e entre outros) e por ultimo formação igualdade de género.</li> <li>2) Programa desenvolvimento <b>Uma Mahon</b> (Criar centros de reabilitação aos deficientes e idosos, Criar centros de juventude e centros de convivência)</li> </ol>
Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Reforçar gestão de alterações climáticas</li> <li>2) Promover o conhecimento das pessoas na áreas de alterações climáticas e biodiversidade, controlo de poluição, análise do impacto ambiental, reciclagem de lixo e melhorar os centros de serviços na área de alterações climáticas ao nível municipal e postos administrativos.</li> </ol>
Cultura e Património	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Programa de formação na área de línguas – Inglês</li> </ol>

	<p>e Português</p> <p>2) Fornecer conhecimento na área de arte cultura e industrias criativas culturais, desenvolvimento de museu e bibliotecas, identificação e reabilitação de património cultural.</p> <p>3) Formação técnica em decoração, curador e preservação de museu, património cultural e ameaças na arquitetura e património arqueológica.</p> <p>4) Formação em digitalização e desenvolvimento de coleção património cultural ( produção fotográfica etc).</p> <p>5) Programa Socialização SGP</p>
<p><b>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento).</b></p> <p>O termo infraestrutura tem um significado amplo, mas normalmente ele é associado à estrutura que serve de base à sociedade, como meios de comunicações, transportes (vias, veículos, tráfego, etc.), eletricidade, combustíveis (produção, distribuição, manutenção de rede, etc.), saneamento básico (fornecimento de água potável, rede de esgotos, etc.), entre outros, que garantem o funcionamento de um município ou região.</p> <p>A infraestrutura é a base necessária para alavancar o desenvolvimento. Sem ela fica comprometido o crescimento econômico, pela dificuldade de gerar bens e serviços, uma vez que a produção depende da oferta de energia, da comunicação, de meios e vias de transporte, entre outros, bem como compromete a qualidade de vida da população, especialmente a saúde, .. quando essa é carente de saneamento básico e de água potável, e a mobilidade urbana. Portanto, do eixo de infraestrutura, o poder público deve dar muita atenção, já que a inadequação desse compromete o desenvolvimento do Município. Na área de Infraestrutura, o Município de Manatuto identificou os seguintes programas prioritários de formação:</p>	
Estrada 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) Programa Capacitação de funcionário na área de Administração e Finanças</p> <p>5) Programa Sinais de Transito (Prioridades na Cidade de Manatuto)</p>
Água e Saneamento	<p>1) Programa Desenvolvimento de Água Potável na Rural no Urbano</p> <p>2) Programa Manutenção e Facilidade de Água Potável (Urbano e Rural )</p> <p>3) Programa Saneamento Básico</p> <p>4) Programa Sistema Abastamento de água potável</p>

Electricidade	5) Programa Plano de água Potável 6) Programa Gestão de Recursos Humanos 7) Programa <i>contagerx</i> Leitores 8) Programa Reflorestação
Portos Marítimo	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) Programa <i>Pusat Listrik Tenaga Air</i>
Aeroporto e Telecomunicação	1) Programa construção aeroporto de Natarbora 2) Segurança de Aviação 3) Programa Plano gestão e território 4) Programa Controladores de trafico aeroporto 5) Rede Telecomunicações nas zonas rural no urbano
<b>Fundamentos económicos - visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo, desenvolvimento rural e setor privado.</b>	
Desenvolvimento Rural	1) Construir as extratadas 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 nas áreas prioridades como(Café, <i>Mel, Balisaun, Tua Sabu, Au Betun</i> (Bamboo) e sal.
Agricultura	7) Programa Educação Rural com centro de aprendizagem 1) Pescas 2) Pecuária - Programa criação de aves e produção vaca de leite
Turismo	



Setor Privado	<p>3) Floresta Plantas e Industria</p> <p>4) Produção Alimentar (Agriculturas)</p> <p>5) Programa estudo Comparativo em Agricultura</p> <p>1) Programa Levantamento de Dados</p> <p>2) Programa proteção e desenvolvimento Turismo</p> <p>3) Programa Promove Promoção Turismo</p> <p>1) Desenvolvimento do setor cooperativo</p> <p>2) Aumentar o conhecimento e capacitar os colaboradores nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estratégias para desenvolver o setor cooperativo;</li> <li>○ Formação de formadores na área das cooperativas;</li> <li>○ Formação em gestão de cooperativas;</li> <li>○ Formação em auditoria de cooperativas;</li> <li>○ Formação em decretos-lei e estatuto da sociedade cooperativa.</li> </ul> <p>3) Desenvolvimento de micro e pequenas empresas</p> <p>4) Aumentar o conhecimento em micro e pequenas empresas para apoiar os empresários a gerir os seus negócios no futuro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formação de formadores de PMEs;</li> <li>○ Formação em contabilidade e administração de empresas;</li> <li>○ Formação em plano de negócios familiares;</li> <li>○ Formação em software de negócio (TI).</li> </ul>
<b>Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.</b>	

<p>Gestão e Boa Governança do Setor Público</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do Município</li> <li>• Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao Município, aproximar o serviço público aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço público no município;</li> <li>• Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades</li> <li>• Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucus</li> <li>• Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município;</li> <li>• Reforçar a presença da policia comunitária nos sucus</li> <li>• Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos</li> <li>• Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas.</li> <li>• Reforçar a implementação do programa de PNDS &amp; PDIM</li> <li>• Reforçar a Administração Governo Local- Administração Publica através da capacitação:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestão de aprovisionamento</li> <li>○ Gestão de Arquivo</li> <li>○ Gestão de Contabilidade</li> <li>○ Gestão de Recursos Humanos</li> <li>○ Ordenamento Território</li> </ul> </li> </ul>
<p>Justiça</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas</li> <li>2) Formação para magistrados e advogados de defesa Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos</li> <li>3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário.</li> </ol>

	4) Formação em arquivo digital na área da logística
	5) Formação para oficiais de justiça cível
	6) Formação linguística

### 3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Manatuto 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 a seguir tendo em conta as prioridades de curto, médio e longo prazo.

**Tabela 25. 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)
Engenheiro Pescas	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Horticultura	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Agro Pecuário	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Floresta	✓	✓	✓	✓	✓
Antropologia	✓	✓	✓	✓	✓
Sociologia	✓	✓	✓	✓	✓
Língua Inglesa e Portuguesa	□	✓	✓	✓	✓
Estudo Comparativo	□	✓	✓	✓	✓
Estudo Comparativo	□	✓	✓	✓	✓
Académico Desporto e formação aventuras	✓	✓	✓	✓	✓
Formação Tour Guide	□	✓	✓	✓	✓
Técnico Indústria	✓	✓	✓	✓	□

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 Prezo (Até 2030)
Geologia	✓	✓	✓	✓	<input type="checkbox"/>
Formação profissional, <i>Industria Rotan</i>		✓	✓		
Geologia ( <i>Pertambangan</i> )		✓	✓		
Geologia		✓	✓		
Formação ao fornecedor nutrição		✓	✓	✓	
Formação de Gestão		✓	✓	✓	
Formação Planeamento		✓	✓	✓	
Formação de Alfabetização		✓	✓	✓	
Pedagogia	✓	✓	✓	✓	
Metodologia	✓	✓	✓	✓	
Estudo Comparativo		✓	✓	✓	
Formação de Ética e Moral		✓	✓	✓	
Formação de Língua (Inglês e Português)		✓	✓	✓	
Formação de gestão aos Gestores		✓	✓	✓	
Formação de Imunização	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Formação aos mães	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Formação aos técnicos de deficientes	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Formação Dentista	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
<i>Formasaun TBC</i>	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Estudo Comparativo	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Psicologia	✓	✓	✓	✓	
Formação Nutrição	<input type="checkbox"/>	✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Psiquiatra	✓	✓	✓	✓	✓
Psiquiatra	✓	✓	✓	✓	<input type="checkbox"/>
Psicologia	✓	✓	✓	✓	<input type="checkbox"/>
Engenheiro Geologia	✓		✓	✓	✓
Engenheiro Química	✓		✓	✓	✓
Formação Técnico Ambiental		✓	✓	✓	
Biologia	✓	✓	✓	✓	
Geologia	✓	✓	✓	✓	
Floresta	✓	✓	✓	✓	
Inglês		✓	✓		

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 Prezo (Até 2030)
Português		✓	✓		
Técnico de Gestão Reciclagem		✓	✓		
Arqueologia		✓	✓		
Arquitetônica		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Antropologia	✓	✓	✓	✓	
Antropologia		✓	✓		
Engenheiro Civil	✓	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Engenheiro Geologia	✓	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Técnico de canalização	✓	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Técnico química	✓	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Formação Gestão	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Técnico Instalação	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Técnico Eletro	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Enfermeira	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Parteira	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Enfermagem	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Formação Profissional para a Proteção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formação sobre acesso ao mercado de produção (Gestão)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formação educação de professores	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>	✓	✓
Técnico de Pescas	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Técnico de Saúde Animal	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Formação de Floresta	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Técnico de agricultura	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Técnico de Agricultura	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Formação sobre Património do Estado	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Formação Turismo	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Antropologia	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Guide	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Tecnologia Informática	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Design Grafica	<input type="checkbox"/>	✓	✓	✓	
Formação de Gestão		✓	✓	✓	

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 Prezo (Até 2030)
Engenheiro Civil	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Arquitetura	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Matérias	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Geotécnica	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Hidrologia	✓	✓	✓	✓	✓
Licenciatura em Economia	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico <i>Quantity &amp; Surveyor</i>	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Gestão de Água	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Hidrológica	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de Laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Civil	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico de Laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico <i>Quantity &amp; Surveyor</i>	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão e Economia	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico <i>Contagex (meteran)</i>	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Floresta	□	□	□	□	□
Engenheiro Energia	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Eletro	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Medição Eletro	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Proteção do sistema de Distribuição	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Proteção e manutenção da linha de eletricidade	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Eletro	□	□	□	□	□
Licenciatura em Gestão na área de Porto	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Transporte	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Segurança do Porto	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro <i>Aeronáutica</i>	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Segurança de aviação	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro tecnologia eletricidade de aviação	✓	✓	✓	✓	✓
Piloto de avião	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Eletro e Telecomunicação	✓	✓	✓	✓	✓

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)
Ciências Governamentais		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Administração Público		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Gestão		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Arquivo		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Contabilidade e Auditoria		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Gestão		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Ciências Governamentais		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Programa Equipamento social Via Comunicação		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tecnologia Informática		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Formação Registo Civil		✓	✓	<input type="checkbox"/>	
Direito	✓	✓	✓	✓	
Geodesia	✓	✓	✓	✓	
Mapeamento	✓	✓	✓	✓	
Geografia	✓	✓	✓	✓	
Mediação	✓	✓	✓	✓	
Direto	✓	✓	✓	✓	

#### 4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível Municipal e Postos Administrativos. Com os dados recolhidos, posteriormente foram analisados 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. Tentou-se 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 Manatuto 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 têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o 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 Manatuto. 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 que 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 genéricas norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como curso de liderança, administração,



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

Agrava-se ainda mais com um número elevado indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas como Engenharia de Informática (Computador), Engenharia Civil - Construção Civil, Matemática, Engenharia de Minas, Gestão e mais outros licenciados noutras áreas (ver tabela 15). A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados são no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Manatuto tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação com os 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 permitam 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.

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 identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), eletrónica, saúde, turismo, aviação, construção naval, 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 25.

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 de criar oportunidade e mobilizar os 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 Manatuto 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 pertinente 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 25.

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 doméstica, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Engenharia Informática (Computador), Engenharia

Civil - Construção Civil, Matemática, Engenharia de Minas, Gestão 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 seguinte 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 Manatuto.
  - **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 Manatuto continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em P & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento de capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostra 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 para o futuro. 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)	Longa 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 potenciais (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 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)
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 potenciais (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)
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 Manatuto**

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Natalina M.Carvalho	Adm.Posto Laclubar	MAE
2	Evaristo Lima	Adm. Posto Barique	MAE
3	Antonio de Jesus	FSPA	PNDS
4	Sales Luis	Jornalista	Media RTTL
5	Joao Paulo Leong	Trabalhadador	Tak-kong
6	Miguel Soares	Staf	M.Justica
7	Estevao Guterres	Staf	Educasaun
8	Antonio V.Fernandes	Xefe Dep.	Educasaun
9	Theta santos	Secretaria	Comp.Sinptech Eng.Const.
10	Amaro Bino	Office manager	Comp.SINOTECH
11	Tomas Morais	Staf	CNE
12	Isauro de J.lopes	Staf	CNE
13	Firminio da Costa	Xefe Dep.	Agrikultura
14	Elvis Miguel Gonzaga	Kord.Protesaun Civil	Mint.Defesa e Seguransa
15	Pedro C.costa	RH	CSSM
16	Agostina Maria da Silva	Formador	IADE
17	Cosme dos Santos	Staf	DPPEC
18	Gaspar H.da Silva	Adm. Posto Manatuto	MAE
19	Rita S. Sarmento	Staf	Sepfope
20	Moizes Anibal da Cruz	FSPA	MAE
21	Marcelina C.Paula	FSPA	MAE
22	Gaspar H.da Silva	Diretor	MAE
23	Luis Alves do Reis	Staf tekniko	Comp.Maclais
24	Vicente Soares	Diretor	STAE
25	Andre P.C.O.	OGL Lacro	MAE
26	Francisco Borges	Diretor	Terras Propiedade Manatuto
27	Artur N.Belo	Xefe	DNSPP.M.M
28	Acmap Fadil	Staf	F.Moris Rasik
29	Julio da C.Soares	Staf	STAE
30	Duarte da Costa		MDHOA-Ambiente
31	Luis Vicente Correia	Koordenador	MDS
32	Juliana de S.H.B.S	Memebro Veterano	
33	Boaventura Soraes	Vice Presidente	Veterano M.Manatotu
34	Julio Soares lay	Diretor	Sahan Comp.lida

35	Joaquina da cunha	Xefe dep.	AC
36	Januario N.S.da Silva	Koordenador	F.Moris Foun
37	Salvador Serpa Soares	Staf	Arte e Cultura
38	Domingas G.da.c.Soures	FSPA	PNDS
39	Joanika do Rosario	Staf	SEDPAC
40	Elias J.Soures	FSPA	PNDS
41	Estevania V.S. Correia	Financas	DMSASA
42	Alda M.J.D.S.	Diretora	MJ Registo Civil
43	Joana M.s. de.Carvalho	Staf	Estatistica
44	Rosalia do E.S. da Cruz	Xefe Dep.	MAE
45	Sebastiao S. K.	Veterano	
46	Armando o.Pires	Staf	MOP/DSOP
47	Fernanda de S.G.	FSPA	PNDS
48	Simao da Costa	Adm. Posto Laleia	MAE
49	Agripino da Silva A. Costa	Sectetario Manatuto	MAE
50	Lucio J.G.	Diretor	PNDS Manatuto
51	Filomeno Lay	Koord. Gappefiv	FDCH-MDRI
52	Maria Luisa	Staf	FDCH-MDRI
53	Jose bento	Motorista	FDCH-MDRI
54	Natalino Amaral	Staf	PNDS