



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 VIQUEQUE

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 Viqueque

Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH)

www.fdch.gov.tl

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

Conteúdo

CONTEÚDO	1
LISTA DAS TABELAS	2
LISTA DAS FIGURAS	3
AGRADECIMENTO	4
MENSAGEM DO MINISTRO	6
MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH	9
SUMÁRIO EXECUTIVO	11
PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	20
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	20
1.1. <i>Introdução Geral</i>	20
1.2. <i>Objetivos</i>	27
1.3. <i>Metodologia</i>	27
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	29
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE VIQUEQUE	29
2.1. <i>Apresentação e Análise dos dados</i>	29
2.2. <i>Perfil dos Inquiridos</i>	29
2.3. <i>Deficiência</i>	30
2.4. <i>Nível de Educação</i>	31
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 de 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>	63
2.14. <i>Ano em que termina o curso</i>	66
2.15. <i>A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada</i>	68
2.16. <i>Instituição Fornecedora e Financiamento</i>	70
2.17. <i>Financiamento da Formação</i>	71
2.18. <i>Plano de formação pretendida para o futuro</i>	71
2.19. <i>Categoria e Grau Académico de Formação</i>	74
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO	77
3.1. <i>Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)</i>	77
3.2. <i>Principais Áreas Chaves de Formação</i>	84
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE	88
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	93
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	93
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	98
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS	103

Lista das Tabelas

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DA EXISTÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTOS ADMINISTRATIVOS	30
TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTOS ADMINISTRATIVOS	31
TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 4. DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	32
TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS INQUIRIDOS POR PROGRAMA DE ESTUDO E POR POSTOS ADMINISTRATIVOS	33
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 VIQUEQUE A PROCURA DE EMPREGO E ONDE PRETENDE TRABALHAR, SE NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO.....	59
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 DESEJAM TRABALHAR.....	61
TABELA 16. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS NO ENSINO SUPERIOR	64
TABELA 17. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS E PREVISÃO DO ANO EM QUE IRÁ TERMINAR O CURSO.....	66
TABELA 18. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL REALIZADOS POR ÁREA DE FORMAÇÃO E DURAÇÃO DO CURSO....	69
TABELA 19. FORMAÇÃO DE LÍNGUA E A DURAÇÃO DO CURSO	70
TABELA 20. FINANCIADORES DAS FORMAÇÕES DE LÍNGUAS.....	71
TABELA 21. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	72
TABELA 22. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	73
TABELA 23. CATEGORIA DE FORMAÇÃO – ACADÉMICA OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL	74
TABELA 24. GRAUS ACADÉMICOS E ÁREAS DE ESTUDO QUE DESEJAM PROSSEGUIR.....	75
TABELA 25. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	84

Lista das Figuras

FIGURA 1. DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS POR FAIXAS ETÁRIAS E POR SEXO	30
FIGURA 2. PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs) POR POSIÇÃO	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.....	70
FIGURA 6. GRAUS DE ESTUDOS QUE DESEJAM PROSSEGUIR	75

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 aos 17 anos através do censo da população residente no Município de Viqueque 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 13 de março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como 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 Viqueque são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível 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 Viqueque. 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 genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como curso de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnico ou prático não suportam a criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas de Gestão, Matemática, Contabilidade e Educação e mais licenciados noutras áreas (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. 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 Viqueque tem um número elevado de licenciados em diversas áreas,

no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializados. 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 profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixos. 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: engenharia eletrônica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação/engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade acadêmica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implantação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

Tendo por base os dados acima apresentados tornam-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 o 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. Permite que os indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aprimorar 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 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 Viqueque 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 domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Gestão, Matemática, Contabilidade e Educação 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 bastante 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 Viqueque.
 - **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 Viqueque 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 I & 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 quer 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 Viqueque encontra-se localizado na costa sul do Mar de Timor e é o maior município do país.

Partilha fronteiras a Oeste com o Município de Manatuto, a Leste com o Município de Lautém, a Sul é o Mar de Timor, na parte Norte com o Município Baucau e tem uma superfície total de 1.880,40 km². Astronomicamente o Município de Viqueque está localizado no longitude 8º.34 – 8º.44 e 125º.03 – 126º.30.

A população foi estimada em 76.033 habitantes, sendo 38.131 homens e 37.902 mulheres, e de acordo com o recenseamento de 15.297 agregados familiares.

A religião dominante no território do município de Viqueque é a religião Católica sendo as línguas mais faladas em vários idiomas onde 42% da população falam **makasae**, 25% falam **tétum terik**, 18% **naueti**, 6% **midiki**, 4% **kairui** e 4% falam outros idiomas.

Postos administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Viqueque está dividido em 5 Postos administrativos, 35 Sucos e 234 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km ²	(%)
Lacluta	416.54	22.15
Ossu	427.17	22.72
Watucarbau	131.66	7.00
Uatu-Lari	294.13	15.64
Viqueque	610.90	32.49
Total	1.880,40	100

Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo Lacluta composto por 7 sucos e 20 aldeias.

Posto Administrativo Ossu composto por 6 sucos e 59 aldeias.

Posto Administrativo Uatucarbau composto por 6 sucos e 30 aldeias.

Posto Administrativo Uatu-Lari composto por 6 sucos e 63 aldeias.

Posto Administrativo Viqueque composto por 10 sucos e 62 aldeias.

Clima, Relevo e Hidrografia

Geograficamente o Município de Viqueque é composto por uma zona montanhosa e também de terras baixas. Existem três montanhas que rodeiam este município; o monte de Mundo Perdido fica no posto administrativo Ossu, a montanha de Bibileo fica no posto administrativo Viqueque e a montanha de Matebian fica no posto administrativo de Uatucarbau.

A situação climática do Município de Viqueque caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa. A estação seca ocorre entre Julho e Setembro com a média das temperaturas entre 25° C – 35° C. A estação chuvosa ocorre em Novembro a Junho. A mudança climática não pode ser prevista, mas a sua chegada súbita cria grande influência na vida do Município de Viqueque, porque se houver uma seca prolongada origina a escassez de água e no tempo das chuvas pode ocorrer deslizamentos de terra e baixas temperaturas.

Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento do Município de Viqueque

a) Agricultura

A maioria da população do Município de Viqueque está envolvida em agricultura de subsistência e dependendo do sector agrícola como principal fonte de rendimento. Para essa população, a agricultura é uma atividade fundamental para a subsistência das famílias que a praticam, para garantir os alimentos e gerar rendimentos.

O município foi conhecido como celeiro de arroz mas a contribuição real do sector agrícola para o PIB ao nível municipal e nacional ainda é muito baixo o que dá uma ideia clara da baixa produtividade com que se trabalha o que, naturalmente, faz realçar a pobreza das pessoas que trabalham e dependem do sector, e que, por isso, continua a condicionar o combate à pobreza. Daí que o Plano Estratégico do Desenvolvimento define transformar o sector agrícola como vital no município

onde a maioria da população depende dessa atividade para a sua vida, a par de um maior esforço de diversificação da economia. O crescimento agrícola reduz a pobreza diretamente, através do aumento da renda da atividade agrícola, e indiretamente, através da geração de emprego e da redução do preço dos alimentos.

Os dados mostram que o município tem enorme potencial para o desenvolvimento do sector agrícola como as culturas de arroz e milho. O arroz e o milho são duas culturas de muita produção e são cultivadas pela maior parte da comunidade local nos 5 postos administrativos tais como os postos administrativos de Viqueque, Ossu, Lacluta, Uatulari e Uatucarbau. A área potencial destinada ao desenvolvimento agrícola que o município tem para o cultivo de arroz é de 11.659,35 hectares e para o cultivo de milho é de 16.326,14 hectares.

Na falta de dados para todas as culturas consideradas importantes, apresenta-se outras modalidades de grande potência como mandioca (*ai-farina*), vegetais (modo), café, coco (nu'u) e outros por serem importantes para a alimentação da população local.

b) Pecuária

O sector de pecuária no Município de Viqueque é uma das áreas complementares da agricultura que contribui fortemente para o aumento do rendimento da população local, sendo Viqueque um dos municípios que tem grande produção de vaca, búfalos, galinhas, porcos, cabras, cavalos e outros animais. A pecuária é um setor com grande valor económico e quase todas as famílias criam animais, começando com aqueles que vivem no campo até na sede do município. As atividades realizadas são caracterizadas pela exploração familiar e constitui um complemento importante para o rendimento dos agregados familiares.

As atividades da criação de animais ainda é tradicional limitando apenas para o consumo interno como para os eventos rituais e culturais e a produção para atividade industrial é muito reduzido.

O município tem a responsabilidade de promover a atividade pecuária e o desenvolvimento rural em geral e tem a tarefa específica de assistência técnica e apoio organizativo aos agricultores. Melhorar a qualidade da produção, fornecer

formação aos técnicos, promover a criação dos animais com uso de tecnologias e garantir a continuidade da produção do produto deste setor. Contudo, a sua capacidade e o seu desempenho são ainda bastante frágeis.

c) Pesca

A pesca é uma outra atividade que contribui para a segurança alimentar e para a geração de rendimento das populações, principalmente nas áreas onde os rios proporcionam uma maior diversidade de pescado.

O Município de Viqueque tem uma fonte potencial de pesca marinha na costa sul e pesca de água doce. As áreas potenciais de pesca marinha encontram-se no postos administrativos de Uatulari, Uatucarbau, e Viqueque com cerca de 294 pescadores. Destaque ainda para a aquicultura no posto administrativo de Ossu e viveiros de peixes no Posto Administrativo de Viqueque.

d) Floresta

O município tem uma vasta área florestal de $\pm 72.529,83$ hectares, incluindo floresta permanente $\pm 34.658,37$ hectares e floresta não permanente de $\pm 37.871,46$ hectares.

As áreas florestais protegidas para áreas de conservação no Município de Viqueque encontram-se dispersas nos postos administrativos de Ossu, Uatucarbau e Uatulari como no Mundo Perdido, Builo, Laritame, Lacluta gosta, Aitana, Bibileo, Bina Bura e Bo'o.

Existem várias espécies de plantas de valor económico como: *Ai-na'a*, *nitas*, *Ai-bubur*, *Ai-kakeu*, *Bamboo*, *Ailis* e outros. O governo atualmente está a implementar o programa de reflorestação das florestas que foram derrubadas e destruídas pela comunidade local.

a) Turismo

O Município de Viqueque tem muitos locais históricos que podem ser desenvolvidos como destinos turísticos para impulsionar o crescimento da economia da população local, gerando empregos e incentivos a produção económica. No entanto, este setor não tem sido bem gerido, como o ecoturismo,

turismo cultural, turismo de natureza, turismo rural e outros locais históricos e paisagísticos. Os grandes desafios é a falta de infraestruturas básicas tais como, pontes, estradas, segurança e outras necessidades básicas além de acomodação como hotéis, restaurantes e recursos técnicos profissionais na área de turismo.

No futuro, o município pretende desenvolver este setor, sabendo que as atividades turísticas podem constituir um investimento inicial que gera ramificações da produção económica local e se estende inclusive regionalmente. É com esta ideia que o investimento no turismo pode ser uma alternativa positiva para o município que busca uma alternativa para desenvolver a economia local. Neste sentido, destaque aqui a extrema importância de formação dos recursos humanos na área do setor turismo.

O potencial turístico no município que pode ser oferecido aos turistas/visitantes e trazer as receitas locais, são por exemplo, as montanhas e praias com paisagens lindas na costa sul e património cultural histórico como se segue:

- Fonte da água e cascata de Ira-bere
- Fonte da água de Karsoru - Karau dikur (Uatocarabau)
- Água quente de Be'e mean Lulik (Viqueque)
- Lagoa Wai-Oilau (Lacluta)
- Água de Lulimanas (Lacluta)
- Lagoa Wetasi (Lacluta)
- Monumento Masacre Craras
- Monumento Administrador Oscar Ruas (Suco Caraubalo)
- Monumento Dom Jerimeas (Suco Caraubalo)
- Gruta Coração de Jesus Didimera
- Mercado Municipal Ossu, construído em 1963-1964
- Colégio Pe. Manuel Luis, masculino (Asrama Labarik Mane sira) construído em 1950
- Eis Posto Administrativo Ossu, Uatucarbau, Lacluta e Uatulari.
- Escola Colégio Waida-Ossu - Femenina (Labarik Feto sira).
- Companhia *Karau fuik* em Edemumu (Suco Makadiki), local armazém de

material de Guerra contra a invasão da Indonésia em 1975.

b) Recursos Naturais

O Município de Viqueque possui recursos naturais que podem ser desenvolvidos como Petróleo - Gás Natural (Aliambata), Óleo, *Fatuk Anar*, *Fatuk magnetiku* e outros.

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 infra-estruturas 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 infra-estruturas de base produtiva (investimento e ordenamento de infra-estruturas: parques industriais, ZEE, aquaparcos, centrais térmicas, estradas, portos, definição de zonas habitacionais e reservas do Estado).
- 3) Investigação, inovação, e desenvolvimento tecnológico (criação de centros especializados de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas seguintes áreas: agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições públicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da legislação e criação de instituições que sirva a estratégia de industrialização – ex. Banco de Desenvolvimento).

Para materializar os desafios inerentes as áreas prioritárias de desenvolvimento económico, identificamos dois instrumentos principais: (1) desenvolvimento do sector privado, em que se coloca ênfase na mobilização de recursos para

investimento no desenvolvimento das pequenas e médias empresas; e (2) mecanismos para o financiamento do investimento público. Para o desenvolvimento do sector privado são considerados factores cruciais a criação de um ambiente de negócios favorável ao sector privado municipal e a mobilização de recursos para investimento privado. É essencial desenvolver instrumentos financeiros que melhorem as condições de financiamento e facilitem o acesso ao financiamento do sector privado municipal.

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

É imperativo construir capacidades locais dos postos administrativos como a vanguarda da agenda de desenvolvimento estratégico Municipal. A falta de competências necessárias e de instituições públicas e privadas bem geridas para o crescimento sustentável a longo prazo é prioridade a ser incluída em todas as atividades de desenvolvimento em Viqueque, 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 Viqueque**, representa uma das razões para este trabalho.

1.2. Objetivos

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

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

Assim, através da concretização dos objetivos, pretende-se obter 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 recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior aos 17 anos através de censo da população residente no Município de Viqueque com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de

Setembro a 5 de Novembro de 2016 e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 13 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 Viqueque, 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 Viqueque, 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 Viqueque

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 Viqueque e sua distribuição nos postos administrativos, além de fornecer uma base para as decisões da estratégia de recursos humanos. A principal fonte de informação aqui apresentada é o resultado da pesquisa do FDCH e dados estatísticos da Direção Geral de Estatística (DGE).

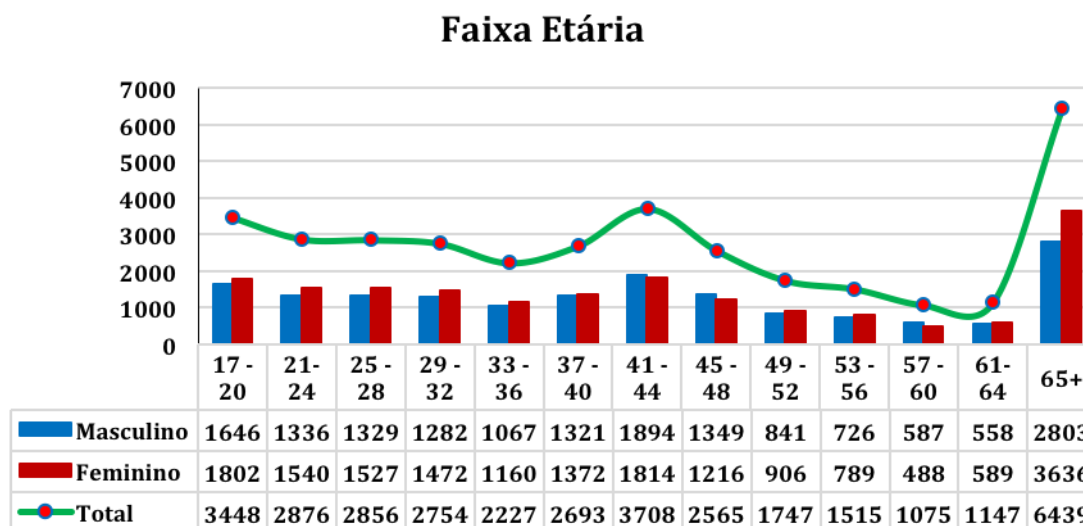
2.2. Perfil dos Inquiridos

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

A pesquisa envolveu 35.050 inquiridos, dois quais 47,8% são do sexo masculino e 52,2% 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 58,7%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 23,0% dos pesquisados e 18,4% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número na faixa etária entre 17 – 40 anos, 49-56 anos e mais de 61 anos enquanto no sexo masculino é nos indivíduos com idade entre 41 – 48 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 Viqueque. Foi registado um total de 630 inquiridos com deficiência correspondente a 1,9 % do total dos respondentes distribuídos por 5 Postos Administrativos (tabela 1).

Tabela 1. Distribuição da existência de pessoas com deficiência por Postos Administrativos

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Lacluta	66	3731	3797
Ossu	174	7715	7889
Uato-Lari	118	8422	8540
Uatucarbau	62	3475	3537
Viqueque	210	10625	10835
VIQUEQUE	630	33968	34598
Percentagem (%)	1,9	102,7	104,6

O maior número de pessoas com deficiência foi registrado no Posto Administrativo de Ossu (28%), Viqueque (33%) e Uato-Lari (19%). Outros Postos Administrativos têm pessoas com deficiência menos de 10% (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Postos Administrativos

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Lacluta	66	10
Ossu	174	28
Uato-Lari	118	19
Uatucarbau	62	10
Viqueque	210	33
Total	630	100

Das 603 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (41,3%), visão / olhos (28,1%), deficiência auditiva (11,8%), deficiência psicossocial / mental (17,6%) e cognitiva (1,1%) (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	
Lacluta	32	24	4	6	-	66
Ossu	63	47	23	38	4	175
Uato-Lari	56	30	11	20	-	117
Uatucarbau	19	10	12	18	5	64
Viqueque	162	115	45	59	-	381
Total VIQUEQUE	332	226	95	141	9	803
Percentagem (%)	41,3	28,1	11,8	17,6	1,1	100,0

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes letrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupa 52,6% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representa 24,9% e o ensino secundário ocupa 17,1%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 0,6% e 1,1%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,7% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 1307 (3,7%) dos inquiridos, 66,5% tem o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 27,2% e Diploma II (2,6%). Outros níveis académicos tem uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	VIQUEQUE	Lacluta	Ossu	Uato-Lari	Uatucarbau	Viqueque
Não sabe ler/escrever	16537	2147	3956	3756	1784	4894
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	1903	226	712	404	235	326
Sub Total	18440	2373	4668	4160	2019	5220
Primário	3850	462	781	1221	365	1021
Pré-secundário	4860	488	1057	1294	522	1499
Secundário	6003	435	1240	1431	595	2302
Escola Secundário Técnico Profissional	215	10	31	56	29	89
Outros	183	-	29	80	13	61
Sub Total	15111	1395	3138	4082	1524	4972
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	160	16	42	64	4	34
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	18	2	5	6	-	5
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	14	2	3	4	-	5
Sub Total	192	20	50	74	4	44
DI	24	3	2	7	1	11
DII	34	0	8	12	3	11
DIII/Bacharelato	356	24	78	83	28	143
DIV	9	1	-	1	2	5
Licenciatura (S1)	869	53	146	211	76	383
Mestrado (S2)	15	2	2	6	-	5
Doutoramento (S3)	-	-	-	-	-	-
Sub Total	1307	83	236	320	110	558
Total	35050	3871	8092	8636	3657	10794

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 1307 que possuem o grau superior apenas 644 (49,3%) 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 Postos Administrativos

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	16	12	185	3	416	12	-	644	445	199
Educação	1	2	19	2	26	1	-	51	33	18
Matemática	2	1	14	-	22	-	-	39	31	8
Contabilidade	1	-	10	-	25	-	-	36	16	20
Língua portuguesa	1	-	28	-	5	1	-	35	27	8
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	4	-	29	-	-	33	18	15
Gestão	2	-	5	-	25	1	-	33	19	14
Direito	-	-	1	-	26	-	-	27	17	10
Enfermagem	-	-	12	-	7	-	-	19	12	7
Ensino de matemática	-	-	9	-	10	-	-	19	17	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	16	1	-	18	17	1
Agronomia	-	-	2	-	11	-	-	13	8	5
Saúde pública	-	-	2	-	11	-	-	13	8	5
Língua Inglesa	-	-	1	-	11	-	-	12	7	5
Produção Pecuária	-	-	2	-	9	-	-	11	11	-
Biologia de Ensino	-	-	6	-	5	-	-	11	8	3
Formação de professor	-	-	9	-	2	-	-	11	7	4
Engenharia de Petróleo	-	-	-	-	10	-	-	10	1-	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	8	-	-	10	7	3
Economia	-	1	1	-	7	-	-	9	6	3
Sociologia	-	-	1	-	7	1	-	9	9	-
Ciência Política	1	-	-	-	7	-	-	8	5	3
Farmácia	3	-	1	-	4	-	-	8	2	6
Gestão de Recursos	-	1	1	-	4	2	-	8	4	4

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
Humanos										
Sociologia da Educação	-	-	1	-	6	-	-	7	7	-
Catequese	-	3	2	-	2	-	-	7	3	4
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	6	-	-	6	6	-
Engenharia elétrica	-	-	1	-	5	-	-	6	6	-
Gestão	-	-	2	-	3	1	-	6	4	2
Parteira	2	-	2	-	2	-	-	6	1	5
Economia da educação	-	-	2	-	4	-	-	6	2	4
Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	1	2	-	3	-	-	6	6	-
Políticas públicas	2	-	-	-	4	-	-	6	6	-
Psicologia Educacional	-	-	1	-	5	-	-	6	5	1
Agro-negócio	-	-	1	-	4	-	-	5	5	-
Turismo e Hotelaria	-	-	3	-	2	-	-	5	1	4
Filosofia da Educação	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	4	-	-	5	2	3
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	3	-	2	-	-	5	2	3
Petrologia	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Física	-	1	2	-	-	-	-	3	3	-
Filosofia	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Engenheiro químico	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Dentista	-	-	2	1	-	-	-	3	3	-
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	1	-	2	-	-	3	1	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
Aquicultura	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Administração pública	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Física de Ensino	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Química de ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Biologia geral / ambiental	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Tratamento de Minério de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1
Teologia	-	-	1	-	-	1	-	2	1	1
Linguística Aplicada	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Língua indonésia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Especialista obstétrico / ginecologista	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Agrometeorologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Reprodução animal	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua de Tetum	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Educação especial	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Genética	-	-	-	-	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
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Bioquímica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Materiais e Metalurgia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Antropologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Meteorologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia naval e oceânica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Especialista Pediátrico	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Medicina Legal e Deontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Nutrição	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Odontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psiquiatria	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Cirurgia clínica e animal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Direito público	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração de Setores Específicos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia doméstica	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Planeamento e avaliação educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	2	-	6	-	-	8	4	4
Lacluta										
Total	3	-	12	1	18	2	-	36	24	12
Sociologia da Educação	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Educação	-	-	-	1	1	-	-	2	-	2
Enfermagem	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Farmácia	2	-	-	-	-	-	-	2	1	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Parteira	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Química de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Filosofia da Educação	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	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
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Física de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Ossu										
Total	-	3	33	-	67	2	-	105	73	32
Educação	-	1	5	-	3	-	-	9	7	2
Matemática	-	-	1	-	5	-	-	6	4	2
Língua Portuguesa	-	-	3	-	2	1	-	6	5	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	5	-	-	6	3	3
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Biologia de Ensino	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Língua Inglesa	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Contabilidade	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Gestão	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Biologia geral / ambiental	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Sociologia	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Ciência Política	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Enfermagem	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Parteira	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Produção Pecuária	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Ensino de matemática	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Catequese	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1
Formação de professor	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação desportiva	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Especialista obstétrico /	-	-	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
ginecologista										
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Economia da educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia doméstica	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua de Tetum	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
Uato-Lari										
Total	5	6	42	-	1-1	4	-	158	124	34
Língua portuguesa	1	-	11	-	1	-	-	13	11	2
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	1-	-	-	11	5	6
Gestão	-	-	2	-	7	1	-	1-	6	4

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Matemática	-	1	4	-	4	-	-	9	7	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	6	1	-	7	7	-
Educação	-	1	2	-	3	-	-	6	5	1
Contabilidade	-	-	1	-	5	-	-	6	3	3
Agronomia	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Direito	-	-	1	-	4	-	-	5	4	1
Engenharia de minas	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Gestão	-	-	1	-	2	1	-	4	3	1
Saúde pública	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Políticas públicas	1	-	-	-	3	-	-	4	4	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Petrologia	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Enfermagem	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Matemática de Ensino	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Psicologia Educacional	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Física	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Farmácia	1	-	-	-	1	-	-	2	-	2
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Reprodução animal	-	-	-	-	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
Administração pública	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Catequese	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
Educação especial	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Formação de professor	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Bioquímica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Antropologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Especialista Pediátrico	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Parteira	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Cirurgia clínica e animal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão de Recursos Humanos	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biologia pedagógica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	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
Ciências governamentais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua Tetum	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Uatucarbau										
Total	1	1	13	-	43	-	-	58	40	18
Matemática	-	-	2	-	7	-	-	9	8	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	7	-	-	7	5	2
Contabilidade	1	-	-	-	5	-	-	6	3	3
Educação	-	-	2	-	3	-	-	5	3	2
Direito	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Biologia de Ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Formação de professor	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
Sociologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua portuguesa	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Saúde pública	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia de Materiais e Metalurgia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	-	-	-	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
Medicina Legal e Deontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Parteira	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Catequese	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Viqueque										
Total	7	2	85	2	187	4	-	287	184	1-3
Educação	1	-	10	1	16	1	-	29	18	11
Contabilidade	-	-	8	-	12	-	-	20	8	12
Gestão	2	-	3	-	14	-	-	19	11	8
Direito	-	-	-	-	17	-	-	17	10	7
Matemática	2	-	7	-	6	-	-	15	12	3
Língua portuguesa	-	-	11	-	2	-	-	13	10	3
Enfermagem	-	-	8	-	4	-	-	12	8	4
Matemática de Ensino	-	-	5	-	5	-	-	10	8	2
Agronomia	-	-	2	-	5	-	-	7	4	3
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	6	-	-	7	4	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	5	-	-	6	6	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	6	-	-	6	4	2
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	4	2	-	6	3	3
Economia	-	1	1	-	3	-	-	5	3	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
Saúde pública	-	-	-	-	5	-	-	5	2	3
Produção Pecuária	-	-	1	-	4	-	-	5	5	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Sociologia	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Ciência Política	1	-	-	-	3	-	-	4	3	1
Economia da educação	-	-	1	-	3	-	-	4	-	4
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
Engenharia elétrica	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Dentista	-	-	2	1	-	-	-	3	3	-
Farmácia	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3
Turismo e Hotelaria	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
Biologia de Ensino	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Filosofia da Educação	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Sociologia da Educação	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Treinamento de professor	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Tratamento de Minério de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Linguística Aplicada	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Engenheiro químico	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Agrometeorologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Física de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	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
Políticas públicas	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Catequese	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Psicologia Educacional	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Genética	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Ciência da Computação	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Meteorologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia naval e oceânica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Especialista obstétrico / ginecologista	-	-	-	-	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
Nutrição	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Odontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psiquiatria	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito público	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Administração de Setores Específicos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e avaliação educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 35.050 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 1,8% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que fizeram os cursos de certificados, 42,3% concluiu o curso Cert I, 21,5% cert II, 14% cert III e 22,2% cert IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Cursos de Língua portuguesa, Computador, 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/Postos administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
VIQUEQUE						
Total	634	268	136	89	141	Fisioterapia / Massagem
Curso de Língua portuguesa	123	54	21	17	31	Produção solar
Computador	110	63	24	12	11	Máquina pequena
Curso de Língua inglesa	84	28	30	10	16	Hospitalidade (produção de alimentos)
Curso de agricultura / horticultura	23	11	5	2	5	Soldagem/Soldadura
Informação tecnológica	16	5	5	3	3	Fotógrafo
Administração geral para o escritório	15	4	4	3	4	Curso de estética (Manicura e Pedicure)
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	14	8	2	1	3	Curso de piano e música
Eletricidade	8	5	2	-	1	
Curso Agropecuária	4	3	-	-	1	
Melhorar negócios	3	1	-	1	1	
Hospitalidade (Geral)	3	1	-	1	1	
Guia Turístico e Turístico	3	2	-	-	1	
Administração Geral do Escritório	3	1	-	2	-	
Canalização	3	1	1	1	-	
Formação e avaliação	3	-	-	2	1	
Investigação policial.	3	1	-	-	2	
(Diploma) em Formação e Avaliação	3	-	-	-	3	
Formação aos Contratores	2	2	-	-	-	

Município/Postos administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Automotivo e Manutenção.	2	-	1	1	-	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	-	1	
Carpintaria	2	-	1	1	-	
Automotivo e Manutenção.	2	1	-	1	-	
Cabeleireiro	2	1	1	-	-	
Curso de pesca	2	2	-	-	-	
Abastecimento de água rural	1	1	-	-	-	
Produção de café	1	-	1	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	1	-	-	-	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	-	-	-	1	
Construção (Geral)	1	-	-	-	1	
Gestão para Polícia	1	-	-	-	1	
Alfaiate / Costureira	1	-	-	-	1	
Cozinheiro	1	-	-	-	1	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Outras	189	69	38	31	51	
Lacluta						
Total	53	14	6	8	25	
Curso de Língua portuguesa	13	2	2	1	8	
Computador	9	3	1	1	4	
Curso de Língua inglesa	8	2	1	2	3	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
Formação e avaliação	1	-	-	-	1	
Gestão para Polícia	1	-	-	-	1	
Outras	19	6	2	4	7	
Ossu						
Total	98	57	13	19	9	
Curso de Língua portuguesa	26	15	2	7	2	
Computador	16	14	-	2	-	
Curso de Língua inglesa	12	7	3	-	2	
Curso de agricultura / horticultura	7	5	1	-	1	
Informação tecnológica	4	2	1	1	-	
Melhorar negócios	1	1	-	-	-	
Formação aos Contratores	1	1	-	-	-	
Administração geral para o	1	-	-	1	-	

Município/Postos administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
escritório						
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	1	-	-	-	
Hospitalidade (Geral)	1	1	-	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	24	6	6	8	4	
Uato-Lari						
Total	74	32	12	12	18	
Curso de Língua portuguesa	21	9	1	2	9	
Computador	12	5	3	2	2	
Curso de Língua inglesa	6	4	-	1	1	
Administração geral para o escritório	3	2	1	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	2	-	-	1	1	
Informação tecnológica	1	1	-	-	-	
Canalização	1	-	-	1	-	
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	27	1-	7	5	5	
Uatu-carbau						
Total	52	10	19	7	16	
Computador	6	3	2	1	-	
Curso de Língua inglesa	4	1	2	1	-	
Administração geral para o escritório	3	1	1	1	-	
Curso de Língua portuguesa	3	1	1	-	1	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	-	1	1	-	
Eletricidade	2	-	2	-	-	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	
Carpintaria	1	-	1	-	-	
Automotivo e Manutenção. (Diploma) em Formação e Avaliação	1	-	-	-	1	
Outras	28	3	9	3	13	
Viqueque						
Total	357	155	86	43	73	
Computador	67	38	18	6	5	

Município/Postos administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Curso de Língua portuguesa	60	27	15	7	11	
Curso de Língua inglesa	54	14	24	6	10	
Curso de agricultura / horticultura	14	6	4	1	3	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	12	8	1	-	3	
Informação tecnológica	11	2	4	2	3	
Administração geral para o escritório	8	1	2	1	4	
Eletricidade	4	3	-	-	1	
Guia Turístico e Turístico	3	2	-	-	1	
Administração Geral do Escritório	3	1	-	2	-	
Investigação policial.	3	1	-	-	2	
Melhorar negócios	2	-	-	1	1	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	1	-	
Automotivo e Manutenção.	2	-	1	1	-	
Formação e avaliação	2	-	-	2	-	
(Diploma) em Formação e Avaliação	2	-	-	-	2	
Cabeleireiro	2	1	1	-	-	
Curso Agropecuária	2	1	-	-	1	
Curso de pesca	2	2	-	-	-	
Abastecimento de água rural	1	1	-	-	-	
Produção de café	1	-	1	-	-	
Formação aos Contratores	1	1	-	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	-	-	-	1	
Construção (Geral)	1	-	-	-	1	
Canalização	1	-	1	-	-	
Carpintaria	1	-	-	1	-	
Automotivo e Manutenção.	1	-	-	1	-	
Alfaiate / Costureira	1	-	-	-	1	
Cozinheiro	1	-	-	-	1	
Outras	91	44	14	11	22	

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 87,2% dos cargos. 35,1% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 27,1% mais de 15 anos, 18,1% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde 18,9%. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que a maioria mantiveram os seus serviços entre 6-10 anos.

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

Ocupação	<1 Ano	1-5 Anos	6 - 10 Anos	11-15 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	7	40	258	109	228	642	52,84
Funcionários	11	113	151	77	65	417	34,32
Medico/Medico Especialista	2	36	5	17	15	75	6,17
Chefe Departamento	-	1	6	7	8	22	1,81
Diretor Geral	-	-	2	1	3	6	0,49
Diretor Nacional	1	2	1	1	5	10	0,82
Defensor/Juiz	-	1	-	-	-	1	0,08
Outros	2	14	13	8	5	42	3,46
Total	23	207	436	220	329	1215	100,00
Percentagem (%)	1,9	17,0	35,9	18,1	27,1	100,0	

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, a maioria estão nas posições entre o grau F (nível 1, & 2) - grau C/nível 5, em conjunto corresponde a 93%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 1,9% e os com regime especial 5,1% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Porcentagem (%)
Grau A / nível 7	3	0,25
Grau B / nível 6	21	1,72
Grau C / nível 5	100	8,18
Grau D / nível 4	379	30,99
Grau E / nível 3	467	38,18
Grau F / nível 1, 2	191	15,62
Regime Especial	62	5,1
Total	1223	100,00

2.6.2. Funcionários Públicos Temporários

A tabela 9 mostra os funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço. O padrão ocupacional é semelhante ao pessoal permanente com o domínio dos professores e dos funcionários. Os professores e os funcionários são os que têm um número elevado de contratados. Ambos representam 84,8% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados apenas 2,2%. 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 85,1% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (7,7%).

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

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Porcentagem (%)
<1 Ano	15	-	9	2	26	7,2
1-5 Anos	77	1	78	25	181	50,0
6 - 10 Anos	52	5	53	17	127	35,1
11-15 Anos	16	1	2	2	21	5,8
>15 Anos	3	1	2	1	7	1,9
Total	163	8	144	47	362	100,0
Porcentagem (%)	45,0	2,2	39,8	13,0	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 53,8% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 21%, pré-secundário

(7,7%), Diploma III / Bacharelato (7,4%) e primaria (6,6%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 2% (Tabela 10).

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

Nível de educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primário	25	6,6
Pré-secundário	29	7,7
Secundário	203	53,8
Escola Secundária Técnico Profissional	4	1,1
Outros	4	1,1
Diploma I	2	0,5
Diploma II	0	0,0
Diploma III / Bacharelato	28	7,4
Diploma IV	2	0,5
Licenciatura	79	21,0
Mestrado	1	0,3
Doutoramento	-	0,0
Total	377	100,0

2.8. Setor Não Público (Privado)

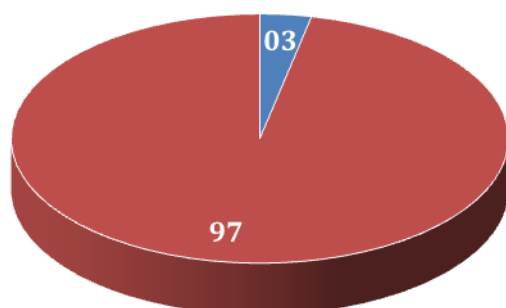
O setor não público no Município de Viqueque persiste pequeno em comparação com o setor público. Apesar do crescimento do setor não público ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar 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 30 respondentes, 3,3% ocupam cargos como Diretor/Vice-Diretores das organizações e maior percentagem 96,7% são funcionários.

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

Organização Não Governamental (%)

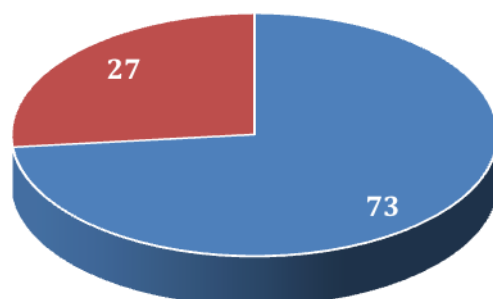


■ Diretor/Vice-Diretores ■ Funcionários NGOs

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. 73,3% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 26,7% assumem função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

Figura 3. Distribuição dos empresários por posição

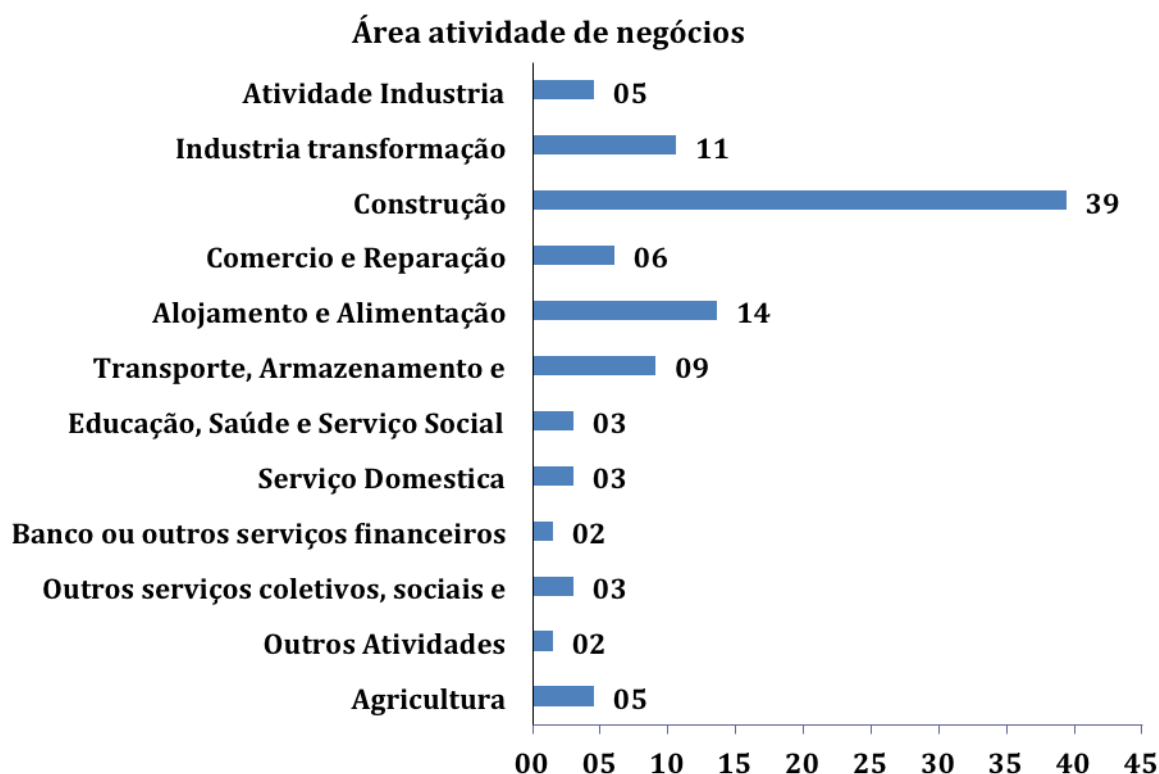
Empresarios (%)

■ Diretor/Vice-Diretor ■ Funcionários NGOs

2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionados com a Construção, Alojamento-Alimentação, Indústria de Transformação, Transporte Armazenamento Comunicação e Comércio de Reparação. Outros setores de atividades encontram-se com menos de 5% (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 (67,9%), ensino secundário (8,%) e pré-secundário (8,7%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 8% (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 seus cidadãos em uma economia produtiva, dando-os a oportunidade de serem empresários ou inovadores, através de uma boa educação. Assim, a presença de empresários e a formação de pessoal qualificado, são cruciais para o município.

Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	7082	67,9
Secundária	926	8,9
Pré-secundária	906	8,7
Primária	770	7,4
Não lê/sabe escrever (não terminou primária)	591	5,7
Licenciatura (S1)	74	0,7

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
1º. Ciclo (1ª classe até 4ª classe)	25	0,2
Escola Economia Secundária	14	0,1
DIII/Bacharelato	12	0,1
Outros	8	0,1
Escola Técnica Secundária	6	0,1
Escola Secundária de Agricultura	3	0,0
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	0,0
3º. Ciclo (3º Ano até 9º ano/3º ano)	2	0,0
DIV	2	0,0
Mestrado (S2)	2	0,0
Escola Secundária de Desporto	1	0,0
DI	1	0,0
DII	1	0,0
Escola Enfermagem Secundária	-	0,0
Escola Secundária de Assistência Social	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
Total	10428	100,0

2.9. Área de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também a pessoas com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam, nomeadamente o sector e a área que pretendiam trabalhar, caso consigam um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que a maioria optaram pelo setor não público (privado) com 72,1% em comparação com o setor público 27,9%. O posto administrativo de Uato-Lari tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público assim como no setor público (Tabela 12).

Tabela 12. Número do total dos inquiridos do Município de Viqueque 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 (%)
Lacluta	49	1,3	1799	18,5	1848	13,7
Ossu	861	22,9	1253	12,9	2114	15,7
Uato-Lari	1452	38,6	3108	31,9	4560	33,8
Uatucarbau	17	0,5	799	8,2	816	6,0
Viqueque	1386	36,8	2773	28,5	4159	30,8
Total	3765	100,0	9732	100,0	13497	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para a agricultura (67,2%), tarefas domésticas (10,4%), Atividade Industrial (6,7%), construção (2,8%), Outros serviços coletivos, sociais e pessoais (2,5%) e Educação, Saúde e Trabalho Social (2,2). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 2%.

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

Setor de Atividade	Posto administrativo					Total	Percentagem (%)
	Lacluta	Ossu	Uato-Lari	Uatucarbau	Viqueque		
Agricultura	1982	1913	2855	796	2715	10261	67,2
Atividade Indústria	43	195	430	11	337	1016	6,7
Indústria de Transformação	16	178	56	3	60	313	2,0
Construção	54	101	144	5	118	422	2,8
Comércio e reparação	77	84	27	2	102	292	1,9
Alojamento e Alimentação	52	18	52	6	50	178	1,2
Transporte, Armazenamento e Comunicação	9	34	31	4	50	128	0,8
Educação, Saúde e Trabalho Social	33	187	40	3	70	333	2,2
Serviço Doméstico	552	199	259	26	559	1595	10,4
Banco ou outros serviços financeiros	15	19	27	2	229	292	1,9
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	79	46	230	2	29	386	2,5
Outras atividades	31	11	5	2	10	59	0,4
Total	2943	2985	4156	862	4329	15275	100,0
Percentagem (%)	19,3	19,5	27,2	5,6	28,3	100,0	

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 – 44 anos, representando cerca de 62,8% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	604	6,2
21 - 24	937	9,6
25 - 28	1016	10,4
29 - 32	894	9,2
33 - 36	712	7,3
37 - 40	839	8,6
41 - 44	1117	11,5
45 - 48	710	7,3
49 - 52	451	4,6
53 - 56	401	4,1
57 - 60	274	2,8
61 - 64	246	2,5
65+	1531	15,7
Total	9732	100

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 312 licenciados respondentes, 78,8% pretendem trabalhar no setor público e 20,2% 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 Gestão, Matemática, Contabilidade e Educação. Os licenciados noutras área são muito pouco 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 desejam trabalhar

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Gestão	19	6	25	8,0
2	Matemática	17	3	20	6,4
3	Contabilidade	14	5	19	6,1
4	Educação	15	2	17	5,4
5	Direito	8	7	15	4,8
6	Língua Portuguesa	14	-	14	4,5
7	Medicina – Clínica Medica (Medicina Geral)	10	1	11	3,5
8	Engenharia Civil - Construção Civil	8	1	9	2,9
9	Engenharia de Minas	4	3	7	2,2
10	Direito Privado	4	3	7	2,2
11	Agronomia	6	-	6	1,9
12	Língua Inglesa	4	2	6	1,9
13	Enfermagem	6	-	6	1,9
14	Saúde Pública	6	-	6	1,9
15	Produção Animal (Pecuária)	5	1	6	1,9
16	Economia dos Recursos Humanos	4	2	6	1,9
17	Matemática de ensino	5	1	6	1,9
18	Ciência Política	4	1	5	1,6
19	Políticas Públicas	3	2	5	1,6
20	Sociologia	3	1	4	1,3
21	Turismo e Hotelaria	2	2	4	1,3
22	Biologia de ensino	3	1	4	1,3
23	Psicologia Educacional	4	-	4	1,3
24	Direito Público	3	-	3	1,0
25	Petrologia	2	1	3	1,0
26	Engenharia de Tecnologia Informática	2	1	3	1,0
27	Outros	2	1	3	1,0
28	Farmácia	2	1	3	1,0
29	Agro-negócio	3	-	3	1,0
30	Administração Pública	3	-	3	1,0
31	Economia da educação	3	-	3	1,0
32	Economia Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	2	1	3	1,0
33	Catequese	3	-	3	1,0
34	Formação dos professores de ensino básico e ensino pré secundário	2	1	3	1,0
35	Física	2	-	2	0,6

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
36	Engenharia Arquitetura	1	1	2	0,6
37	Engenharia Tratamento de Minérios	2	-	2	0,6
38	Engenharia Elétrica	-	2	2	0,6
39	Teologia	1	1	2	0,6
40	Linguística Aplicada	2	-	2	0,6
41	Engenharia Química	2	-	2	0,6
42	Engenharia Indústria	1	1	2	0,6
43	Dentista	2	-	2	0,6
44	Políticas e Planeamento governamental	2	-	2	0,6
45	Comunicação - Jornalismo e Editoração	1	1	2	0,6
46	Serviço Social	2	-	2	0,6
47	Administração de negócios	2	-	2	0,6
48	Filosofia da Educação	2	-	2	0,6
49	Sociologia da Educação	2	-	2	0,6
50	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	2	-	2	0,6
51	Educação Especial	2	-	2	0,6
52	Formação de professores	1	1	2	0,6
53	Genética	1	-	1	0,3
54	Ecologia Ambiental	1	-	1	0,3
55	Bioquímica	1	-	1	0,3
56	Analista, Assistente Médica	-	1	1	0,3
57	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	1	-	1	0,3
58	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	1	-	1	0,3
59	Psicolinguística	1	-	1	0,3
60	Língua Indonésia	1	-	1	0,3
61	Ciência da Computação	1	-	1	0,3
62	Meteorologia	1	-	1	0,3
63	Engenharia Naval e Oceânica	-	1	1	0,3
64	Engenharia Ambiental	1	-	1	0,3
65	Especialista Obstétrica/Ginecologista	1	-	1	0,3
66	Especialista Pediatria	1	-	1	0,3
67	Nutrição	-	1	1	0,3
68	Odontologia	1	-	1	0,3
69	Parteira	1	-	1	0,3
70	Psiquiatria	1	-	1	0,3
71	Saúde Materno-Infantil	1	-	1	0,3

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
72	Outros	1	-	1	0,3
73	Aquicultura	-	1	1	0,3
74	Engenharia de Pesca	1	-	1	0,3
75	Direito Público	1	-	1	0,3
76	Administração de Setores Específicos	1	-	1	0,3
77	Estudo de Desenvolvimento	-	1	1	0,3
78	Física de ensino	1	-	1	0,3
79	Química de ensino	1	-	1	0,3
80	Economia da Educação/Gestão da Educação	1	-	1	0,3
81	Ciência Governamentais	-	1	1	0,3
82	Planeamento e Avaliação educacional	1	-	1	0,3
83	Currículos Específicos para Níveis e Tipos de Educação	1	-	1	0,3
Total		249	63	312	100

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 Viqueque 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 são oportunidades de absorver os licenciados no mercado de trabalho. Caso isso não aconteça, possivelmente poderá aumentar mais o número de licenciados a procura de emprego nomeadamente nas áreas identificadas acima na tabela 15.

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

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
1	Gestão	101	16,9
2	Saúde Pública	40	6,7
3	Engenharia de Tecnologia Informática	35	5,8
4	Educação	33	5,5
5	Língua Portuguesa	31	5,2
6	Direito	26	4,3
7	Língua Inglesa	25	4,2
8	Engenharia Civil - Construção Civil	21	3,5
9	Economia Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	19	3,2
10	Engenharia de Minas	18	3,0
11	Agronomia	18	3,0
12	Economia da educação	16	2,7
13	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	14	2,3
14	Contabilidade	13	2,2
15	Direito Público	12	2,0
16	Enfermagem	10	1,7
17	Física	8	1,3
18	Estudo de Desenvolvimento	8	1,3
19	Turismo e Hotelaria	8	1,3
20	Matemática	7	1,2
21	Engenharia Arquitetura	6	1,0
22	Ciência Política	6	1,0
23	Engenharia Indústria	6	1,0
24	Administração Pública	6	1,0
25	Ciência Governamentais	6	1,0
26	Biologia Geral/Ambiental	5	0,8
27	Engenharia Elétrica	5	0,8
28	Sociologia	5	0,8
29	Petrologia	5	0,8
30	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	5	0,8
31	Aquicultura	5	0,8
32	Matemática de ensino	5	0,8
33	Filosofia	4	0,7
34	Engenharia de Transportes e telecomunicação	4	0,7
35	Comunicação - Jornalismo e Editoração	4	0,7
36	Engenharia Agrícola	3	0,5

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
37	Psicologia	3	0,5
38	Economia dos Recursos Humanos	3	0,5
39	Biologia de ensino	3	0,5
40	Políticas Públicas	3	0,5
41	Engenharia Tratamento de Minérios	2	0,3
42	Especialista Cirurgia gastroenterologia	2	0,3
43	Outros	2	0,3
44	Parteira	2	0,3
45	Outros	2	0,3
46	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	2	0,3
47	Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia	2	0,3
48	Produção Animal (Pecuária)	2	0,3
49	Física de ensino	2	0,3
50	Sociologia da Educação	2	0,3
51	Outros	2	0,3
52	Língua Tetum	2	0,3
53	Educação Especial	2	0,3
54	Zoologia	1	0,2
55	Bioquímica	1	0,2
56	Social economia Agrícola	1	0,2
57	Ciência e Tecnologia de Alimentos	1	0,2
58	Direito Privado	1	0,2
59	Decoração	1	0,2
60	Ciência da Computação	1	0,2
61	Mineralogia	1	0,2
62	Educação Física / Educação Desportiva	1	0,2
63	Nutrição	1	0,2
64	Saúde Ambiental	1	0,2
65	Saúde Materno-Infantil	1	0,2
66	Gestão Florestal	1	0,2
67	Tecnologia de Alimentos	1	0,2
68	Políticas e Planeamento governamental	1	0,2
69	Economia Industrial	1	0,2
70	Estudo da Paz	1	0,2
71	Teatro	1	0,2
Total		599	100,0

2.14. Ano em que termina o curso

No que diz respeito a estimativa dos números dos estudantes do ensino superior que irão graduar/terminar os seus cursos nos próximos 6 anos, os dados da tabela 17 mostram que as áreas de Gestão, Saúde Pública, Engenharia de Tecnologia Informática, Língua Portuguesa, Educação, Língua Inglesa, Direito e Engenharia Civil - Construção Civil são os que tem mais números de graduações. Outras áreas tem poucos números de graduações por ano sendo assim é importante destacar a necessidade de antecipar para não contribuir mais para o número de licenciados desempregados.

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

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gestão	30	47	8	6	-	-	-	91
Saúde Pública	12	14	5	4	1	-	-	36
Engenharia de Tecnologia Informática	13	10	5	3	1	-	-	32
Língua Portuguesa	7	8	6	4	2	-	-	27
Educação	7	3	7	6	-	-	-	23
Língua Inglesa	8	2	8	1	3	-	-	22
Direito	16	3	1	-	1	-	-	21
Engenharia Civil - Construção Civil	4	1	9	4	2	-	-	2-
Economia Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	5	1	9	2	1	-	-	18
Agronomia	8	5	2	2	-	-	-	17
Economia da educação	9	3	2	1	1	-	-	16
Engenharia de Minas	4	5	5	-	-	-	-	14
Contabilidade	4	3	2	3	-	-	-	12
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	5	2	1	2	1	-	-	11
Enfermagem	-	1	4	3	1	1	-	10
Direito Público	1	2	3	2	1	-	-	9
Física	3	3	-	1	1	-	-	8
Estudo de Desenvolvimento	4	-	-	2	1	1	-	8
Engenharia Arquitetura	2	1	2	1	-	-	-	6
Engenharia Industrial	-	2	2	2	-	-	-	6

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Administração Pública	1	1	2	2	-	-	-	6
Turismo e Hotelaria	3	2	1	-	-	-	-	6
Matemática	2	2	1	-	-	-	-	5
Biologia Geral/Ambiental	1	1	1	2	-	-	-	5
Sociologia	1	1	1	2	-	-	-	5
Ciência Política	-	2	1	2	-	-	-	5
Petrologia	2	1	-	2	-	-	-	5
Aquicultura	1	1	1	2	-	-	-	5
Engenharia Elétrica	2	-	1	1	-	-	-	4
Medicina – Clínica Medica (Medica Geral)	-	2	1	1	-	-	-	4
Comunicação - Jornalismo e Editoração	2	1	-	-	1	-	-	4
Ciência Governamentais	-	2	-	2	-	-	-	4
Engenharia Agrícola	1	-	-	2	-	-	-	3
Matemática de ensino	-	1	-	-	2	-	-	3
Políticas Públicas	1	1	1	-	-	-	-	3
Especialista Cirurgia gastroenterologia	1	1	-	-	-	-	-	2
Filosofia	-	2	-	-	-	-	-	2
Psicologia	2	-	-	-	-	-	-	2
Outros	-	-	-	1	1	-	-	2
Parteira	-	1	-	-	1	-	-	2
Outros	-	-	1	1	-	-	-	2
Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	1	-	1	-	-	-	-	2
Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia	2	-	-	-	-	-	-	2
Produção Animal (Pecuária)	1	-	1	-	-	-	-	2
Economia dos Recursos Humanos	-	-	-	1	1	-	-	2
Biologia de ensino	-	2	-	-	-	-	-	2
Outros	2	-	-	-	-	-	-	2
Língua Tetum	-	1	-	1	-	-	-	2
Educação Especial	1	-	1	-	-	-	-	2
Zoologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Bioquímica	-	-	-	1	-	-	-	1
Engenharia Tratamento de Minérios	-	-	1	-	-	-	-	1
Social economia Agrícola	-	1	-	-	-	-	-	1

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Direito Privado	-	-	1	-	-	-	-	1
Ciência da Computação	-	-	1	-	-	-	-	1
Mineralogia	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia de Transportes e telecomunicação	1	-	-	-	-	-	-	1
Educação Física / Educação Desportiva	1	-	-	-	-	-	-	1
Nutrição	-	1	-	-	-	-	-	1
Saúde Ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1
Saúde Materno-Infantil	-	-	1	-	-	-	-	1
Gestão Florestal	-	-	1	-	-	-	-	1
Tecnologia de Alimentos	-	1	-	-	-	-	-	1
Economia Industrial	-	1	-	-	-	-	-	1
Física de ensino	1	-	-	-	-	-	-	1
Sociologia da Educação	-	-	-	1	-	-	-	1
Estudo da Paz	-	-	-	1	-	-	-	1
Teatro	-	-	-	-	1	-	-	1
Total	174	145	101	74	25	2	-	521

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

2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e específica

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 Viqueque. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e a duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere o número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 2412 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 49,9% tem a duração de 1 – 6 meses, 32,8% menos de um mês e 17,3% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças, Planeamento, Recursos humanos 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	Porcentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	218	230	46	57	551	22,8
Finanças	106	148	26	18	298	12,3
Planeamento	103	137	30	19	289	12,0
Gestão	64	78	17	11	170	7,0
Recursos humanos	80	121	18	24	243	10,1
Informação Tecnologia	34	173	17	12	236	9,8
Aprovisionamento e Logística	21	36	10	6	73	3,0
Administração	84	151	32	34	301	12,5
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	39	57	16	6	118	4,9
Média e Relações Públicas	6	10	1	3	20	0,8
Técnico Especializado	9	14	6	3	32	1,3
Outras	28	51	5	1	85	3,5
Total	792	1206	224	194	2416	100,0
Porcentagem (%)	32,8	49,9	9,3	8,0	100,0	

2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostram a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já participaram num curso de língua. Como resultado, a língua portuguesa como a língua oficial tem uma participação com a maior percentagem (58,1%) seguido da língua inglesa com 28,6%. A língua tetum tem uma participação de 8,8% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 4%. 70,5% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 2,6% menos de um mês e outros 27,1% são superiores a 7 meses. Os cursos de Língua Portuguesa e Língua Inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Viqueque.

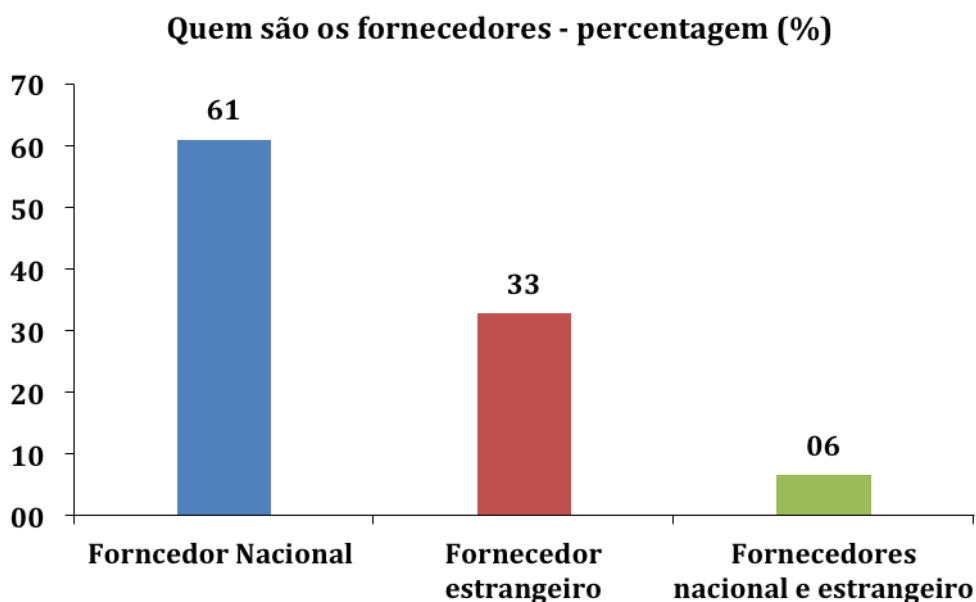
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	38	1270	262	266	1836	58,1
Inglês	24	712	89	80	905	28,6
Tetum	12	155	35	76	278	8,8
Indonésia	1	69	20	24	114	3,6
Coreia	-	22	1	1	24	0,8
Outros	8	-	5	-	3	0,1
Total	83	2228	412	447	3160	100,0
Percentagem (%)	2,6	70,5	13,0	14,1	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 60,9% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 32,7% fornecido pelas instituições estrangeiras e 6,5% promovido pelas instituições nacionais 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, 47,2% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 34,9% e a formação suportada pelo setor privado 7,6%. A formação com o apoio de governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 8,3% e 2%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Lacluta	51	11	48	17	5	132
Ossu	170	18	230	51	4	473
Uato-Lari	154	41	177	21	1	394
Uatu-carbau	49	8	29	15	9	110
Viqueque	329	85	534	74	24	1046
Total	753	163	1018	178	43	2155
Percentagem (%)	34,9	7,6	47,2	8,3	2,0	100,0

2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

O plano de formação para o futuro desejado pelos inquiridos foi também alvo de inquérito neste trabalho. Para que a formação gere mais-valias, é necessário responder às necessidades do Município e, consequentemente, às dos próprios formandos/trabalhadores. Para isso é importante fazer um estudo das necessidades de formação, antes de se encetar o investimento.

O estudo de necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências do Município, na medida em que permite, por um lado, perceber se a formação é a resposta para os problemas e, por outro, identificar qual o tipo de formação que serve para as colmatar. Além disso, permite identificar as necessidades formativas individuais nomeadamente aquelas que ainda não têm e estão a procura de emprego.

No âmbito do desejo da formação para o futuro, foram colocadas duas perguntas destinadas para aqueles que ainda não trabalham ou a procura de emprego e os que já são empregados quer no setor público ou não público. Em relação a

primeira, foi perguntado que tipo de formação que pretende fazer para poder aumentar as suas competências pessoais, obter maior oportunidade de emprego e facilitá-los a procura de emprego. Os dados na tabela 21, mostra que a maioria dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos nas áreas de formação de Professores e Profissionais de educação, Línguas (Inglês, Português) e outras áreas específicas (Variedades).

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 nesta 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	Professores e Profissionais de educação	81	22,1
2	Línguas (Inglês, Português)	78	21,3
3	Variedades*	56	15,3
4	Gestão, Administração e Liderança	26	7,1
5	Medicina e Profissionais de Saúde	20	5,5
6	Agricultura	19	5,2
7	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	19	5,2
8	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	17	4,6
9	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	15	4,1
10	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	9	2,5
11	Gestão de Recursos Humanos	8	2,2
12	Marketing, Comunicação, Jornalismo no Media	3	0,8
13	Formação aos Formadores (ToT)	2	0,5
14	Lei e Justiça	2	0,5
15	Gestão de Projeto/caso	2	0,5
16	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	2	0,5
17	Técnica Mediação, Análise Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	2	0,5
18	Desenvolvimento Habilidades Gerais-indução	1	0,3
19	Auditoria e Inspeção	1	0,3

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
20	Pecuária	1	0,3
21	Pescas	1	0,3
22	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento	1	0,3
Total		366	100,0

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

2.18.2. Formação de desenvolvimento e de 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 que as áreas de formação de Professores e Profissionais de educação e Línguas (Inglês, Português) e outras áreas específicas (Variedades) 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.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Professores e Profissionais de educação	90	26,4
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	57	16,7
3	Variedades*	37	10,9
4	Gestão, Administração e Liderança	27	7,9
5	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	25	7,3
6	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	24	7,0
7	Medicina e Profissionais de Saúde	15	4,4
8	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	13	3,8
9	Gestão de Recursos Humanos	13	3,8
10	Agricultura	12	3,5
11	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	9	2,6
12	Lei e Justiça	3	0,9
13	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	3	0,9
14	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	3	0,9
15	Desenvolvimento de Habilidades Gerais-indução	2	0,6
16	Técnica Mediação, Análise Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	2	0,6
17	Pescas	2	0,6

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
18	Hotelaria no Turismo	2	0,6
19	Auditoria e Inspeção	1	0,3
20	Pecuária	1	0,3
Total		341	100,0

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

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

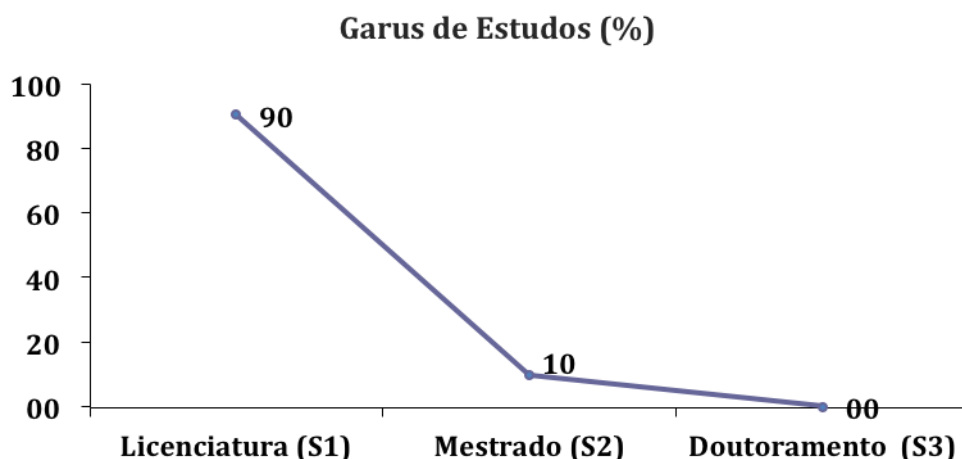
Relativamente a pergunta da categoria de formação, do total dos 2.562 inquiridos, 68,5% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 31,5% no curso Académico - ensino superior (Figura 23). O Posto Administrativo de Ossu tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional assim como formação académica/Universitário.

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Lacluta	31	301	332
Ossu	324	927	1251
Uato-Lari	59	99	158
Uatucarbau	109	75	184
Viqueque	285	352	637
Total	808	1754	2562
Percentagem (%)	31,5	68,5	100

Dos 808 (31,5%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 90,3% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura e 9,7% mestrado (Figura 6).

Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir



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

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

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
1	Professores e Profissionais de educação	35	3	-	38
2	Línguas (Inglês, Português)	23	1	-	24
3	Variedades*	12	1	-	13
4	Medicina e Profissionais de Saúde	8	2	-	10
5	Gestão, Administração e Liderança	8	1	-	9
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	4	3	-	7
7	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	6	1	-	7
8	Gestão de Recursos Humanos	4	-	-	4
9	Marketing, Comunicação, Jornalismo e Media	3	-	-	3
10	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	3	-	-	3
11	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento	3	-	-	3
12	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	3	-	-	3
13	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	2	-	-	2
14	Lei e Justiça	2	-	-	2
15	Agricultura	2	-	-	2

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
16	Técnica de Mediação, Análise dos Conflitos, conciliação e casos Sensíveis	1	-	-	1
17	Pecuária	1	-	-	1
18	Pescas	1	-	-	1
19	Hotelaria no Turismo	-	1	-	1
Total		121	13	-	134
Percentagem (%)		90,3	9,7	-,-	100,0

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

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

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

O plano estratégico do Município (PEM) de Viqueque 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, de modo a definir estratégias e linhas orientadoras, criar condições de competitividade, inovação e modernidade, assegurar 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, tais como agricultura, turismo e petroquímica, no sentido de 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 Viqueque identificou as seguintes necessidades de áreas genéricas de formação com vista ao desenvolvimento da capacidade e competência dos seus recursos humanos para a implementação dos seus programas estratégicos prioritários e desenvolvimento do Município, em linha com os objetivos estratégicos de desenvolvimento.

Capital Social (saúde, educação e proteção social)	
Educação e Formação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir que as crianças com idade entre 3 a 5 anos sejam matriculadas no jardim de infância (ensino pré-escolar) de qualidade. 2) Garantir em todas as escolas de ensino básico nas áreas rurais terem as instalações completas. 3) Construir, reabilitar 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 Viqueque. 4) Garantir as condições para os alunos com necessidades especiais no sentido de introduzir a língua gestual entre outros apoios no sistema de ensino. 5) Recrutar e formar novos professores de acordo com a especialidade do material ministrado. 6) Melhorar a qualidade do ensino de aprendizagem do nível municipal até ao suco; 7) Gerir o pessoal não docente de educação pré-escolar e do ensino primário capacitando-os para as suas funções de apoio e acompanhamento. 8) Estabelecer a escola técnico vocacional de acordo com a potencialidade do município; 9) Assegurar a criação e gestão de refeitórios dos estabelecimentos de ensino pré-escolar e básico em regime direto ou de concessão, garantindo um serviço de qualidade e uma alimentação cuidada aos jovens estudantes que frequentem as escolas do município. 10) Aprovar e executar o plano municipal do ensino recorrente no sentido de garantir a alfabetização da população.
Saúde	<p>No setor de Saúde, o Município de Viqueque identificou os programas prioridades. Os programas estão listados a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir o acesso a saúde de qualidade a todos os cidadãos, ou seja, em cada aldeia devem ter um posto de saúde adequado. • Garantir que as mulheres grávidas terem consulta regularmente durante gravidez e bem atendimento ao parto. • Garantir que todas as crianças receberem

	<p>vacina como BCG, poliomielite, difteria, sarampo, hepatite B e entre outros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que a doença epidémica como malária seja bem controlada. • Promover a saúde pública para prevenir doenças; • Melhorar a qualidade de serviço de saúde primária e secundária nos sucos e município; • Programa de formação em desenvolvimento de conhecimentos na área da Promoção da Saúde da Mãe e da Criança e do Planeamento Familiar.
Proteção (Inclusão) social	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir que as pessoas afectadas por desastres naturais a receberem assistência de forma consistente de acordo com os padrões e procedimentos de planeamento estabelecidos pelo ministério relevante. 2) Garantir e fornecer os transportes e equipamentos adequados para situações de emergência em caso de desastre natural. 3) Considerar e ajudar os deficientes no município de Viqueque de acordo com um padrão de vida adequada. 4) Garantir os direitos das crianças carenciadas vítimas de violência sexual, vítima do tráfico humano, abandonadas e vítima de agressões físicas. 5) Estabelecer ou construir casas para as pessoas vulneráveis. 6) Promover a participação das mulheres no processo de desenvolvimento integrado.
Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Socializar as leis e regulamentos ambientais para que todos os residentes os respeitem e implementem; 2) Estabelecer e implementar "Tara Bandu" em todas as aldeias do município de Viqueque, de modo a não prejudicar o meio ambiente; 3) Acompanhar todas as atividades económicas, como barracas, oficinas, fábricas, de modo a não danificar o meio ambiente; 4) Recrutar funcionários em cada posto administrativo para monitorizar o meio ambiente; 5) Promover o conhecimento das pessoas nas áreas de alterações climáticas e biodiversidade, controlo

Cultura e Património	<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fornecer o conhecimento na área de arte, cultura e indústrias criativas culturais, desenvolvimento de museu e bibliotecas, identificação e reabilitação de património cultural. 2) Promover a cultura e património, como a música tradicional, a dança, as casas sagradas (uma lulik), os locais sagrados, os lugares de resistência ao interesse dos turistas locais e estrangeiros;
<p>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento)</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 promover o desenvolvimento. Sem ela fica comprometido o crescimento económico, 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 Viqueque identificou os seguintes programas prioritários de formação:</p>	
Água e Saneamento	<p>Estradas e Pontes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Construir e reabilitar as estradas em 5 postos administrativos do município de Viqueque, ligando estradas nacionais, regionais e rurais. 2) Reabilitar as estradas de Baucau – Viqueque – Uato-Lari – Watocarbau. <ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir que todos os agregados familiares na área rural do município de Viqueque a terem o acesso ao abastecimento de água potável e garante o uso sustentável. 2) Garantir de cada agregado familiar no município de Viqueque tem acesso a saneamento e garante o uso sustentável. 3) Recrutar os funcionários públicos de saneamento e água e um programa de

Electricidade	treinamento especificamente dedicado aos seus assinantes;
Telecomunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir que todos os agregados familiares têm acesso à eletricidade e assegurar a sustentabilidade. 2) Programa de Instalação de eletricidade nas zonas Rurais e urbano 3) Programa de Manutenção de Eletricidade (Proteção e Manutenção de linhas de distribuição de energia) 1) Estabelecer Rede Telecomunicações nas zonas rurais e urbanos 2) Garantir a população no município de Viqueque tem acesso às redes de telecomunicações de forma adequada, sem problemas e garantir preços acessíveis;
Fundamentos econômicos - visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo, desenvolvimento rural e setor privado.	
Desenvolvimento Rural	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir as estradas Rurais 2) Estabelecer água potável nas zonas rurais 3) Construir a Eletricidade Rural 4) Construir Posto saúde Rural 5) Programa de Desenvolvimento de pequenas Indústrias 6) Reabilitar o mercado Municipal e Terminal apropriados nos postos administrativos e município. 7) Assegurar o desenvolvimento inclusivo do projeto "Tasi Mane".
Agricultura	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer e reabilitar escritórios agrícolas no município de Viqueque 2) Realizar programas de formação e capacitação de pessoas cujas vidas dependem da agricultura; 3) Abrir novas terras agrícolas e extensificação agrícola; 4) Aumentar a produtividade de produtos agrícolas,

Turismo	<p>como arroz e milho;</p> <p>5) Pescas: aumentar a produção de pesca;</p> <p>6) Pecuária - Programa de criação de aves e a produção de vaca de leiteira e aumentar a produção pecuária;</p> <p>7) Fornecer a formação a comunidade sobre o cuidados de animais de forma qualificados e adequados para o fim comercial;</p> <p>8) Recrutar os funcionários florestais com vistas a salvaguardar e proteger a destruição da floresta.</p>
Setor Privado	<p>1) Identificar os lugares turísticos</p> <p>2) Desenvolvimento turismo no município de Viqueque</p> <p>3) Promover o turismo comunitário, turismo histórico e turismo cultural e eco-cultural do município de Viqueque.</p> <p>1) Desenvolver o setor cooperativo;</p> <p>2) Desenvolver micro e pequenas empresas</p> <p>3) Aumentar o conhecimento em micro e pequenas empresas para apoiar os empresários a gerir os seus negócios no futuro:</p> <p>a. Formação de formadores de PMEs;</p> <p>b. Formação em contabilidade e administração de empresas;</p> <p>c. Formação em plano de negócios familiares;</p> <p>d. Formação em software de negócio (TI).</p>
Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.	
Gestão e Boa Governação do Setor Público	<p>1. Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do município;</p> <p>2. Melhorar a capacidade recurso humano e melhorar a qualidade do serviço público;</p>

<p>Justiça</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao município, aproximar o serviço publico aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço público no município; 4. Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades; 5. Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucros 6. Promover o ambiente de negócio favorável para atrair o investimento dentro do município; 7. Reforçar a presença da polícia comunitária nos sucros; 8. Promover diálogo contínua para a prevenção dos conflitos 9. Assegurar a ordem pública, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas. 10. Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM 11. Reforçar a Administração Governo Local-Administração Pública através da capacitação de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade ○ Gestão de Recursos Humanos ○ Ordenamento Território <ol style="list-style-type: none"> 1. Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas 2. Formação para magistrados e advogados de defesa e Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos 3. Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário. 4. Formação em arquivo digital na área da
----------------	--

	logística
	5. Formação para oficiais de justiça cível
	6. Formação linguística

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Viqueque 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 ao 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)
Planeamento	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista na área pesquisador	✓	✓	✓	✓	✓
Língua inglês e português	✓	✓	✓	✓	✓
Tecnologia Informática (Base de dados)	✓	✓	✓	✓	✓
Minas	✓	✓	✓	✓	✓
Média	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo comunitário	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo de cultura	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo histórico	✓	✓	✓	✓	✓

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)
Turismo doméstico	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em Agronomia	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em Horticultura	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em Agroindústria	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista Pecuário	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista Produção agricultura	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em Pescas	✓	✓	✓	✓	✓
Especialistas em minas e gás	✓	✓	✓	✓	✓
Geofísica	✓	✓	✓	✓	✓
Ciências gerais (peritos)	✓	✓	✓	✓	✓
Formação de língua e Ciências	✓	✓	✓	✓	✓
Internista, Pediatria, Cirurgia, Enfermeiro, Parteira	✓	✓	✓	✓	✓
Farmácia, Analista, Nutrição, Dentista, oftalmologista, Radiologia, Anestesia,	✓				
Engenharia/Eletró médico	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão de Liderança (Diretor, Cargo Chefia), administração e Finanças, Planeamento, logística		✓	✓	✓	✓
Especialista em medicina em diversas áreas	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão, Contabilidade		✓	✓	✓	✓
Especialista em gestão de Lixo	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em cultura	✓	✓	✓	✓	✓
Cientista na área de educação	✓				✓
Nutricionista	✓		✓	✓	✓
Especialista (Bancaria)	✓				✓
Especialista em análise de dados estatística	✓			✓	✓
Especialista em cooperativa	✓	✓	✓	✓	✓
Economista	✓				✓
Agronomia	✓		✓	✓	✓
Finanças	✓	✓			
Especialista em Plantas	✓				✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Industrialização	✓			✓	✓
Arquitetura (Engenharia Civil)	✓				✓
Especialista veterinário e em Plantas	✓			✓	✓
Especialista formador (ToT)	✓	✓	✓	✓	✓
Direito	✓				✓
Licenciatura ou mestrado em ambiente	✓	✓	✓	✓	✓
Advocacia jurídico geral	✓	✓	✓	✓	✓
Conhecimento cultura	✓	✓	✓	✓	✓
Biblioteca	✓	✓	✓	✓	✓
Arquivamento	✓	✓	✓	✓	✓
Arqueologia	✓				✓
Engenheiro de pontes e estrada	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista geologia	✓		✓	✓	✓
Mecânica do solo	✓		✓	✓	✓
Drenagem	✓		✓	✓	✓
Engenheiro Civil (Técnico)	✓		✓	✓	✓
Arquitetura	✓		✓	✓	✓
Especialista em Alcatrão	✓		✓	✓	✓
Engenheiro de ambiente	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista hidrologia (água)	✓		✓	✓	✓
Engenheiro mecânica	✓		✓	✓	✓
Engenheiro laboratório	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro em recursos naturais	✓				
Arquiteto	✓				
Engenheiro química	✓		✓	✓	✓
Engenheiro geologia	✓		✓	✓	✓
Engenheiro eletricidade	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro mecânica	✓		✓	✓	✓
Engenheiro eletromagnético	✓		✓	✓	✓
Engenheiro de telecomunicação	✓		✓	✓	✓
Engenheiro computador	✓		✓	✓	✓

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 distribuição eletricidade	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de minas	✓		✓		✓
Engenheiro arquitetura	✓		✓		✓
Engenheiro técnico civil	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheiro de planeamento urbana	✓		✓	✓	✓
Licenciatura em gestão	✓		✓	✓	✓
Licenciatura em contabilidade	✓		✓	✓	✓
Licenciatura em mercado	✓		✓	✓	✓
Licenciatura comunicação	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em aprovisionamento	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em planeamento	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em finanças, contabilidade	✓	✓	✓	✓	✓
Licenciatura em administração	✓	✓	✓	✓	✓
Direito, Criminologia, Cadastrais	✓	✓	✓	✓	✓
Criminologia	✓	✓	✓	✓	✓
Cadastro	✓	✓	✓	✓	✓

4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira, a identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível Municipal e Postos Administrativos. Com os dados recolhidos, 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 baseada nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM) e os principais recursos humanos chaves de formação para o desenvolvimento dos mesmos programas prioritários. Tentou-se também analisar e comparar a existência dos recursos humanos atual e necessidade de formação/treinamento exigido pelo município baseado nos seus programas prioritários para a alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Viqueque são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível 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 Viqueque . 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 genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como curso de liderança, administração,

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

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas de Gestão, Matemática, Contabilidade e Educação e mais licenciados noutras áreas (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. 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 Viqueque tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializados. 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 profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixos. 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: engenharia eletrónica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação/engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implantação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

Tendo por base os dados acima apresentados tornam-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 o 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. Permite que os indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aprimorar 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 Viqueque 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 domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Gestão, Matemática, Contabilidade e Educação 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 bastante 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 Viqueque.

- **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 Viqueque 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 I & 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 quer 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 (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)
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO							
SAÚDE							
INCLUSAO 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 potencialias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
ESTRADAS E PONTES							
ÁGUA E SANEAMENTO							
ELECTRICIDADE							
PORTOS MARÍTIMOS (Caso aplicável)							
AEROPORTO e TELECOMUNICAÇÕES							

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

QUADRO INSTITUCIONAL	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para 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)
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 Viqueque

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Gregorio Hengrique	Administrador Viqueque	MAE
2	Natalino Hercio	ICT Officer	PNDS
3	Castelo de Carvalho	Xefe Gabinete	MAE
4	Ismenio M.da Silva	Secretario Executivo	FDCH-MDRI
5	Carlos Pinto	Director	MAP-SAM
6	Cerilio Soares Gomes	Koordenador	Protesaun Civil
7	Mateus Ramos Pereira	Director	DJPCS/MJ
8	Antonio R.de Menezes	Engenheiro tekniko civil	MAE
9	Anibal do R.Amaral	ODL	MAE
10	Martinho Soares	Accounting	BNCTL
11	Lino da Silva	Guarda	DNSPP-M.Viqueque
12	Cleto Soares Amaral	Ponto Fokal	MPRM
13	Abilio Fereira	Staf	SEJT
14	Antonio Xavier Pinto	Staf	MCI
15	Erminio Amaral	Director	Educasaun
16	Francisco de C.	Director	SSM Viqueque
17	Carlos de A.Zeronimo	Supertendente	Educasaun
18	Paulino Pinto	Dir Aproxionamento	MAE
19	Pedro Braga		MAE
20	Joaquin F. Soares	Staf	MAE
21	Carlos A. da Silva	Staf finanças	MAE
22	Julio Soares	Rept. RH	M.Saude
23	Alfredo dos Santos	Xefe Dep,Planu	M,Educasaun Viqueque
24	Silvino Soares	Xefe Dep,GAE	MAE
25	Julião Menezes	Oficial RH	MAE
26	Paulo Menezes		MSS
27	Domingos da C.Souares	Oficial RH	M,Educasaun Viqueque
28	Marito da Costa	Director	SAS
29	Honorio C.da Silva	Staf	CNE
30	Jose de Sousa	Staf	DNTT
31	A.Mau Luta	Comandante Policia	M.Viqueque
32	Jose da Costa de S	Secretario	MAE-Viqueque

33	Antonio Gregorio		MAE
34	Vasco Nunes	Financas	MAE
35	Salvador Ximenes	Ponto Fokal	SEIGIS
36	Augusto Soares	Adm.Posto Ossu	MAE
37	Mirandolina F.da.c.G	Administrasaun	MAE
38	Maria P.F.Campos	Staf	Statistika
39	Duarte Soares	Staf	SEDAC
40	Olimpio da Silva	Oficial de Registo	SMRNSC
41	Apolinario Soares	Oficial Administrasaun	M.Saude
42	Telvinio T.Santos		MJ
43	Estevao de Carvalho	Diretor PNDS	MAE
44	Agostinho S.Pinto	Oficial	SEDPAC
45	Severina Marques	Koordenador	CVTL
46	Anacleto Doutel	Staf	MAE
47	Cipriano T.Souares	Responsavel	BNU
48	Prudencio A.D.Riberio	Staf	FDCH-MDRI
49	Costantino M.Isais	Motorista	FDCH-MDRI