



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

**REGIÃO AUTÓNOMA
ESPECIAL DE
OEUSSI AMBENO
(RAEOA)**

LD**R**HE

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**

**Região Autónoma Especial de Oecusse
Ambeno (RAEOA)**

**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	3
LISTA DAS FIGURAS	5
AGRADECIMENTO	6
MENSAGEM DO MINISTRO	8
MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH	11
SUMÁRIO EXECUTIVO	13
PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	23
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	23
1.1. INTRODUÇÃO GERAL.....	23
1.2. OBJETIVOS.....	32
1.3. METODOLOGIA.....	32
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	34
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DA RAE OA – OECUSSI.....	34
2.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	34
2.2. PERFIL DOS INQUIRIDOS	34
2.3. DEFICIÊNCIA.....	35
2.4. NÍVEL DE EDUCAÇÃO	36
2.5. FORMAÇÃO VOCACIONAL DE NÍVEL CERTIFICADO I – CERTIFICADO IV	47
2.6. OCUPAÇÃO PROFISSIONAL - SETOR PÚBLICO	49
2.6.1. <i>Funcionários Públicos Permanentes.....</i>	<i>49</i>
2.6.2. <i>Funcionários Públicos Temporários.....</i>	<i>50</i>
2.7. NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS.....	51
2.8. SETOR NÃO PÚBLICO (PRIVADO)	52
2.8.1. <i>Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas</i>	<i>52</i>
2.8.2. <i>Empresários</i>	<i>52</i>
2.8.3. <i>Setor de Atividade</i>	<i>53</i>
2.8.4. <i>Nível de Educação dos Empresários.....</i>	<i>54</i>
2.9. ÁREA DE PREFERÊNCIA DE TRABALHO	55
2.10. SETOR DE ATIVIDADE QUE PRETENDE TRABALHAR.....	56
2.11. GRUPO ETÁRIO (IDADE) E PESSOAS A PROCURA DE EMPREGO	56
2.12. LICENCIADOS A PROCURA DE EMPREGO “DESEMPREGO”	57
2.13. NÚMERO E ÁREAS DE ESTUDO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS.....	59
2.14. ANO EM QUE TERMINA O CURSO.....	61
2.15. A DEMANDA DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E INSTITUCIONAL REALIZADA.....	63
2.15.1. <i>Formação nas Áreas de Competência Geral e Especializadas</i>	<i>63</i>
2.15.2. <i>Formação na área de Línguas.....</i>	<i>64</i>
2.16. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA E FINANCIAMENTO.....	65
2.17. FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO	65
2.18. PLANO DE FORMAÇÃO PRETENDIDA PARA O FUTURO	66
2.18.1. <i>Formação de desenvolvimento pessoal</i>	<i>66</i>
2.18.2. <i>Formação de desenvolvimento e reforço institucional</i>	<i>67</i>
2.19. CATEGORIA E GRAU ACADÊMICO DE FORMAÇÃO.....	68
2.19.1. <i>Formação Vocacional/Acadêmica</i>	<i>68</i>
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DA RAE OA	71

3.1. OS QUATRO PILARES DO PLANO ESTRATÉGICO DA RAEOA.....	71
3.2. PRINCIPAIS ÁREAS CHAVES DE FORMAÇÃO.....	76
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE.....	79
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	84
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	84
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	89
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS.....	94

Lista das Tabelas

Tabela 1. Distribuição da existência pessoas com deficiência por Posto Administrativo	35
Tabela 2. Distribuição pessoas com deficiência por Posto Administrativo.....	36
Tabela 3. Distribuição das pessoas com deficiência por tipo de deficiência	36
Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo	37
Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto administrativo	38
Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo	47
Tabela 7. Distribuição da ocupação dos funcionários permanentes e anos de serviço.....	50
Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos	50
Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do sector público por ocupação e anos de serviço	51
Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do sector público por níveis de educação.	51
Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino	55
Tabela 12. Número total dos inquiridos da RAEOA a procura de emprego e que pretende trabalhar no sector público ou privado.	55
Tabela 13. Distribuição das áreas de atividades que os inquiridos desejam trabalhar.....	56
Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego.....	57
Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e sector de preferência do trabalho	57
Tabela 16. Distribuição de número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior.....	59
Tabela 17. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso.....	61
Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso	64
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso.....	64
Tabela 20. Financiadores das formações de línguas.....	65

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados.....	67
Tabela 22. Áreas de formação desejada pelos inquiridos não empregados	67
Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional	69
Tabela 24. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir.....	70
Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo	76

Lista das Figuras

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo.....	35
Figura 2. Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição.....	52
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição.....	53
Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários.....	54
Figura 5. Instituição fornecedor da formação de línguas.....	65
Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir.....	69

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 consulta 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 incluindo a Região Autónoma Especial Oecussi – Ambeno (RAEOA) realizado pelo Fundo do Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH) e a segunda a identificação dos recursos naturais e o potencial económico da RAEOA, 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 da RAEOA não é apenas 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 de Recursos Humanos (DRH) identificadas, garantindo diferentes fases do plano estratégico da RAEOA 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 da RAEOA, 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 da RAEOA são escassos e, muitas vezes, estão dispersos através de muitas fontes.

A integração destes assuntos numa estratégia de desenvolvimento de recursos humanos para a RAEOA assegurará o desenvolvimento de respostas políticas apropriadas do Governo local (RAEOA), os desejos da sociedade civil, os programas das instituições educativas, e as necessidades dos trabalhos de 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 da RAEOA baseado nos 4 pilares de desenvolvimento, 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 pela RAEOA baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Metodologia

A metodologia utilizada foi constituída no seguinte: **na primeira fase**, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através de censo da população residente na RAEOA com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e **na segunda fase**, foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizada no dia 27 de março de 2018 aos

Presidente/Adjunto Autoridade, Diretores Gerais e Regionais da RAEOA 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 da RAEOA.

Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondente na RAEOA são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguindo respetivamente os que têm o ensino secundário completo, pré-secundário e ensino básico.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pela RAEOA. 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 participaram num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos 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 como Gestão, Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia Informática e mais licenciados noutras áreas em pequeno número (ver tabela 15), sem estarem a ser

aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados é 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 a RAEOA tem um número elevado de licenciados em diversas áreas. No entanto, verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação com os recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se um dos desafios. 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 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 o maior número dos funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade a RAEOA 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 na 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 a 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.

A RAEOA 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 torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidade das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

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

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número bastante 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 do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

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

Deve ser intensificado o *reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização)*, como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura. Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

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

Conclusão síntese e Recomendações

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

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

- 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 na abertura de centros de formação profissional (ou institutos Politécnicos) para 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, Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Engenharia Informática e licenciados noutras áreas em número menor (tabela 15).

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

Existe um número elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditivo, 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 PED, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia da RAEOA 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 na RAEOA.

- **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** na RAEOA 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 mostram 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 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.
- 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 na RAEOA, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre a educação académica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e em 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 da RAEOA (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

Oecusse, anteriormente Ambeno (Oecussi-Ambeno), com capital em Pante Macassar tem uma superfície total de 817,23 km² constitui uma região administrativa especial de Timor-Leste, é um enclave costeiro na parte ocidental da ilha de Timor, separado do resto de Timor Leste por Timor Oeste, que faz parte da província de Nusa Tenggara Timur, Indonésia, e que rodeia Oecusse em todas as direções, excepto no norte, onde faz fronteira com o Mar de Savu. Oecusse está localizado na costa do norte do país.

Situado na costa norte da ilha, banhado, a norte, pelo Mar de Savu, o enclave guarda, por entre luxuriante vegetação e enorme beleza natural, os testemunhos de todos quantos o quiseram para si.

Primeiro ponto da ilha de Timor onde os portugueses se estabeleceram, Oecussi-Ambeno (em tétum, Oe-Kusi Ambenu) é por isso usualmente considerado o berço de Timor-Leste. Foi em 1556 que um grupo de frades dominicanos fez nascer em território timorense o primeiro povoado, Lifau, o qual, cerca de 150 anos depois, seria elevado a capital da então colónia portuguesa. Este estatuto foi perdido em 1767, quando, devido às frequentes incursões dos holandeses, os portugueses decidiram transferir a capital para Díli. Em 1859, com o Tratado de Lisboa, Portugal e Países Baixos dividiram a ilha entre si, ficando assegurada a continuação de Oecussi-Ambeno como enclave português em espaço holandês.

Em 1975, depois de Timor-Leste ter proclamado unilateralmente a independência, a Indonésia entrou em Oecussi-Ambeno, uma semana antes de invadir o resto do território; no entanto, o território continuou a ser administrado como parte de Timor ocupado. Assim, aquando do reconhecimento da independência do novo Estado de Timor-Leste, em 2002, Oecussi-Ambeno tornou-se parte integrante da jovem república.

Oecusse Ambeno é governado como uma Região Administrativa Especial de Timor-Leste. A RAEOA (Região Administrativa Especial de Oecusse Ambeno) é a

autoridade governamental regional. Está em vigor um programa nacional de desenvolvimento para implementar políticas governamentais, denominado ZEESM TL (Zonas Especiais de Economia Social de Mercado de Timor-Leste).

De acordo com o censo de 2015, o total da população da RAEOA é de aproximadamente 73.716 habitantes. 37.299 ou 50.6% são mulheres e 36.417 ou 49.6% são homens. A maior parte da população da RAEOA é Católica, sendo a língua falada na sua vida quotidiana o baikeno utilizado por grande parte da população de Oecussi-Ambeno para além das duas línguas oficiais da República de Timor-Leste.

Postos administrativos, Sucos e Aldeias

Oecussi-Ambeno está dividido em 4 Posto Administrativo: Nitibe, Oesilo, Pante Macassar e Passabe, 18 Sucos e 62 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km ²	Percentagem (%)
Pante Macasar	357,30	43,72
Nitibe	301,72	36,92
Oesilo	97,37	11,91
Passabe	60,84	7,44
Total	817,23	100

Posto Administrativo, número de sucos e Aldeias

Posto Administrativo	Sucos	Número de Aldeias
Pante Macasar	8	28
Nitibe	5	17
Oesilo	3	13
Passabe	2	4
Total	18	62

Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento da RAEOA

a). Agricultura

A grande maioria da população da RAEOA sempre contou com a agricultura como uma atividade quotidiana de apoio à vida. A prática agrícola na RAEOA tende predominantemente a um modelo de subsistência, e os mercados tradicionais geralmente apresentam a troca de mercadorias como um modo de transação. Como resultado, muitas famílias estão apenas marginalmente integradas na economia monetária. Neste sentido, o governo local deve se concentrar no engajamento de pequenos produtores de alimentos. Esse engajamento tem essencialmente dois objetivos: melhorar a segurança alimentar para superar a fome anual e identificar os produtos agrícolas que possam gerar um excedente lucrativo para o mercado.

Os desafios também são enormes principalmente a resistência de muitos agricultores da Atoni em relação às tentativas de introduzir mudanças agrícolas. Contando com sua própria produção agrícola para satisfazer seu próprio consumo, a maioria dos agricultores da RAEOA planta uma ampla variedade de culturas em pequenas quantidades em diferentes momentos como uma estratégia de gerir o risco para evitar a possibilidade de fracasso total da colheita. Esse estilo de agricultura pode aumentar a carga de trabalho, sendo assim os agricultores gostam de ver as suas necessidades diárias com os próprios olhos; eles pensam que, para poder viver, eles devem ter (em suas próprias culturas e animais) todas as suas necessidades básicas.

No futuro o governo local pretende que os agricultores da RAEOA aumentem seus meios de subsistência por meio da agricultura, mas para isso precisarão de encontrar uma maneira de produzir uma ou duas mercadorias em volume suficiente para exportação. Várias culturas alimentares foram propostas como tendo potencial, incluindo amendoim, castanha de caju, soja, feijão mungo e cebola branca.

Tem sido mostrado interesse no cultivo do cajú de lugares tão distantes quanto a Índia. O cultivo de nicho, como a planta de *Aloe vera*, que ocorre naturalmente em Timor, também poderia ser explorado.

Os desafios que a população da RAEOA enfrenta passa pelos meios de transporte e a venda dos produtos no mercado da Indonésia como Atambua e Kefa. A maioria das populações na RAEOA vive completamente depende dos resultados da produção agrícola como arroz, legumes, frutas e gado, e o sistema da gestão de produção ainda é tradicional. Neste sentido, há necessidade de uma formação específica aos profissionais/trabalhadores agrícolas com vista a melhorar as competências específicas dos ativos do setor agrícola.

b) Agroflorestal

O subsetor da floresta na RAEOA desempenha um papel fundamental, fornecendo recursos úteis para a subsistência das famílias e podem representar uma ótima saída para a exportação de madeira preciosa. No entanto, as atividades da população residente resulta de algumas questões colaterais como a degradação das florestas. Entre os problemas que estão na origem da degradação das florestas existentes encontram-se a agricultura itinerante, a recolha de lenha, o incêndio florestal, o corte indiscriminado da madeira, a falta de políticas e regulamentos, e a falta de informação florestal.

As medidas para revitalizar uma indústria agroflorestal ao longo de princípios sustentáveis têm sido encorajadas por governantes e alguns doadores e ONGs que enfatizam os benefícios duplos de prover uma futura fonte de renda enquanto tratam de sérios problemas ambientais, como a erosão e a má retenção de água dos solos.

As questões acima referidas devem ser revertidas através do reflorestamento, o que significa reverter uma tendência que está em movimento há séculos e que se acelerou no final do século passado. Em uma iniciativa positiva que devem ser combinadas com as leis tradicionais e estaduais com a cooperação dos líderes comunitários e governantes locais para combater o desmatamento em Oecusse, proibindo o corte de várias espécies protegidas - teca, tamarindo, rosa, eucalipto,

“*kayu merah*” (*Pterocarpus*), nismetan (*Terminalia*) e nitas (*Stercolia*) - e capacitar as autoridades tradicionais para fazer cumprir a proibição. O estabelecimento de uma indústria agroflorestal, no entanto, exigirá claramente mais do que proibições. Isso exigirá que agricultores individuais sejam persuadidos de que a alocação de partes de suas terras privadas para o plantio de árvores (que precisarão de no mínimo vários anos para fornecer um retorno) é um investimento sólido. De forma encorajadora, se as questões sociais e a pressão da terra puderem ser abordadas, acredita-se que o clima severo em Oecusse tenha um efeito positivo na qualidade das espécies de madeira, como a teca.

Além de possivelmente reviver a indústria de sândalo, outros candidatos para produtos de madeira não alimentares incluem árvores de nem (*nem trees*), que têm uma qualidade inseticida natural, *turi*, *gamal*, *lontoro* e uma espécie de bambu de alta qualidade e auto propagável conhecida como **betun**, que fornece um retorno rápido (três anos) sobre os investimentos.

Contudo, observa-se que o desenvolvimento sustentável do setor florestal é uma das estratégias, plenamente viáveis para o desenvolvimento na RAEOA como um todo.

c) Pesca

O setor das pescas é considerado estratégico no processo de desenvolvimento socioeconómico da RAEOA, fundamentalmente pela sua localização geográfica e potencialidades na criação de milhares de empregos diretos e indiretos e na geração de divisas através de exportação do pescado com algum valor comercial. Neste sentido, considera-se que a melhoria da competitividade no setor da pesca, em que a infraestruturação e adoção de meios materiais e humanos constituem uma condicionante de relevo a ultrapassar, arrastando consigo o alargamento da base produtiva, quer que esta esteja virada para o abastecimento do mercado interno, quer para a exportação.

d). Pecuária

Na RAEOA, o desenvolvimento da área de pecuária são complementadas por exploração da criação de diversos animais, nomeadamente gado, galinhas, porcos,

cabras e búfalos. Desde o fim da indústria do sândalo, o gado tem sido a única exportação significativa da Oecusse. As pessoas raramente abatem o gado para consumo próprio, preferindo usá-las para armazenar a riqueza acumulada, que pode então ser usada para pagar o preço da noiva (Barlaque) e como uma forma de seguro contra a escassez sazonal de alimentos. A atividade pecuária na RAEOA, sobretudo dos ruminantes está estreitamente associado à atividades rituais e culturais praticadas pelas famílias. A maioria das unidades de exploração pecuária são do tipo familiar tradicional, que praticam a pequena pecuária como atividades complementares a agricultura.

Antes da independência, os principais mercados para o gado eram Díli e os principais centros populacionais do Timor Ocidental, como Atambua, Kefamenanu e Kupang. No entanto, com o encerramento efetivo da fronteira terrestre de Oecusse, os mercados dos comerciantes de gado de Oecusse tornaram-se cada vez mais inacessíveis. O custo de envio (o ferry cobra \$ 12 por um animal e \$ 8 pelo dono) tornou-se mais caro, o que levou o mercado nesta área menos atraente. Consequentemente, a maioria dos proprietários de gado prefere (ilegalmente) procurar compradores do outro lado da fronteira entre as comunidades vizinhas no Timor Ocidental. Dadas as opções limitadas disponíveis para os vendedores da Oecusse, parece que a vantagem em qualquer transação transfronteiriça de gado está firmemente do lado do comprador, que pode de outra forma obter gado de Timor Ocidental, Covalima e Bobonaro.

O governo local está ciente de que Oecussi tem um vasto território com diferentes condições agroecológicas e recursos alimentares muito favoráveis para a atividade pecuária. A tradição de criação de animais e de uso da tração animal na agricultura, o valor económico e papel social que as diferentes espécies jogam na vida das famílias rurais de Oecussi, as extensas e férteis áreas de pastagem natural e a existência de um mercado com grande necessidade de produtos são oportunidades de desenvolvimento do subsector pecuário.

A produção pecuária é uma atividade relevante no setor agrário em virtude do papel que desempenha na estratégia da redução da pobreza, e da sua crescente contribuição para o desenvolvimento socioeconómico da RAEOA. A criação de

animais é uma componente de diversificação dos meios de vida das populações, constitui uma fonte de rendimento e uma reserva económica, contribui para o equilíbrio dos sistemas de produção, para o aumento da produção agrícola, com a tração animal e o estrume, e para a segurança alimentar das famílias, jogando ainda um papel social nas comunidades rurais.

Neste sentido, a estratégia do desenvolvimento pecuário que o governo local pretende realizar deve centrar-se no desenvolvimento pecuário nos criadores, nas suas aspirações e prioridades no novo papel que o setor público, o setor privado, a sociedade civil e as comunidades têm de desempenhar.

e). Turismo

As condições naturais da RAEOA constituem um grande atrativo para o turismo. Os valores ambientais associados à tranquilidade da ilha e à sua riqueza cultural e etnográfica, são potencialidades que começam por ser explorados, encontrando-se o setor na sua fase inicial de desenvolvimento. Os recursos ambientais de suporte ao desenvolvimento do setor são as praias e recursos históricos e culturais que podem ser desenvolvidas para impulsionar o crescimento da economia da poluição local, gerando empregos e incentivos a produção económica. Existe ainda, grandes potencialidades para a prática dos desportos náuticos (pesca desportiva, etc) e existem condições favoráveis para a pratica do ecoturismo, pela via do devido aproveitamento dos recursos naturais (paisagens naturais e flora). No entanto, este setor não tem sido bem gerido, como o ecoturismo, turismo cultural, turismo de natureza, turismo rural e outros locais históricos e paisagístico. O governo local acredita firmemente em turismo de base comunitária, e, é neste sentido que a RAEOA está envolvida na criação de procedimentos que apoiem organizações locais, bem como na orientação do desenvolvimento e promoção de novos serviços e produtos. Estando a explorar ligações deste setor com outros setores, nomeadamente a agricultura, saúde e ambiente. Sendo assim, permanecem vários desafios como a falta de infraestruturas básicas tais como, pontes, estradas, segurança e outras necessidades básicas.

No futuro, a RAEOA pretende desenvolver este setor, sabendo que as atividades turísticas podem constituir um investimento inicial que gere ramificações da

produção económica local e se estenda inclusive regionalmente. É com esta ideia que o investimento no turismo pode ser uma alternativa positiva para a RAEOA que busca uma alternativa para desenvolver a economia local. Neste sentido, destaca-se aqui a extrema importância de formação dos recursos humanos na área do setor de turismo.

f). Recursos Naturais

Precisa-se de investir na pesquisa de identificação dos recursos naturais como Magnésio, Mineral, Gás e Ferro e Indústria Manufatureira que são os recursos naturais de grande potencialidade a ser desenvolvido no futuro.

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

- 1) Desenvolvimento do capital humano (formação orientada para o mercado; instituição e expansão de um ensino profissionalizante e melhoria dos padrões de saúde e protecção social).
- 2) Desenvolvimento de infraestruturas de base produtiva (investimento e ordenamento de infraestruturas: parques industriais; ZEE, aquaparcos; centrais térmicas; estradas, portos; definição de zonas habitacionais e reservas do Estado).
- 3) Investigação, inovação, e desenvolvimento tecnológico (criação de centros especializados de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas seguintes áreas: agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e tecnologia 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 às 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 da RAEOA 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 da RAEOA.

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.

É imperativo construir capacidades locais dos postos administrativos como a vanguarda da agenda de desenvolvimento estratégico da RAEOA. 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 na RAEOA, devido às suas implicações para melhorar a governação e a gestão do desenvolvimento.

Atendendo à 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 da RAEOA.

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos deve não é 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 na RAEOA**, 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 prioritários relacionados.

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

1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através da censo da população residente na RAEOA com o

preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016, e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizada no dia 27 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 do 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) ao Presidente/Adjunto Autoridade, Diretores Gerais e Regionais da RAEOA e ainda com a participação de outras entidades distintas (lista dos participantes no anexo 2), visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento dos recursos humanos da RAEOA.

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

A **Secção 1** baseia-se principalmente na pesquisa do FDCH para analisar a situação atual do capital humano da RAEOA, 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 da RAEOA, descreve 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 da RAEOA – Oecussi

2.1. Apresentação e Análise dos dados

Esta seção apresenta uma breve revisão dos dados sobre o nível de recursos humanos existentes da Região Autónoma Especial de Oecússi Ambeno (RAEOA) 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

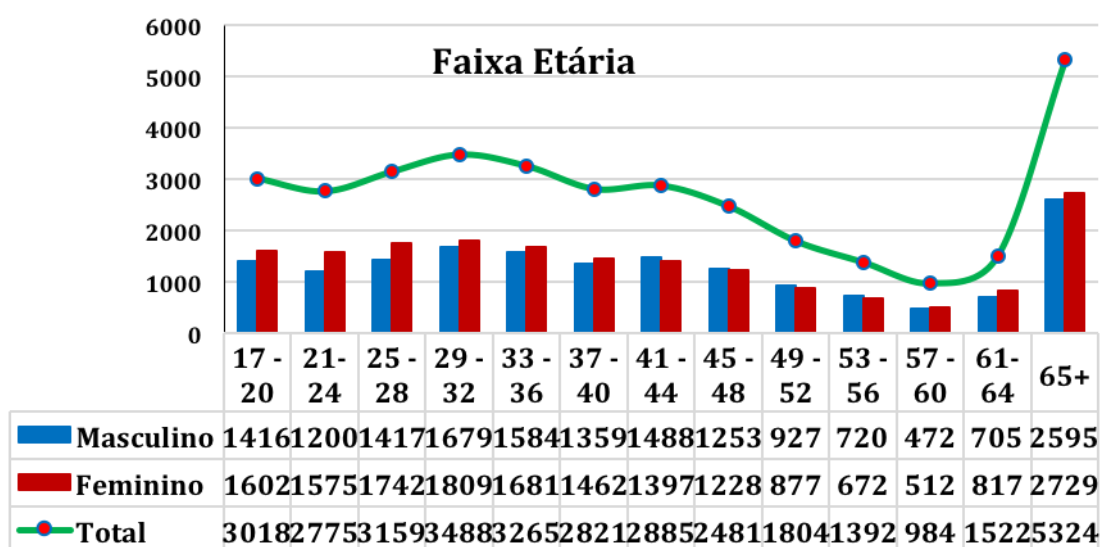
A primeira parte do instrumento de recolha traçou o perfil dos inquiridos e, como se demonstra, a seguir, os resultados foram representados em gráficos percentuais.

Paralelamente à apresentação gráfica destes resultados faz-se uma análise dos dados obtidos, visando atingir os objetivos já elencados inicialmente.

A pesquisa envolveu 34.918 inquiridos, dos quais 48,2% são do sexo masculino e 51,8% do sexo feminino. Os demais aspectos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria tem idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos em ambos os sexos, representando 61,3%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 23,4% dos pesquisados e 15,2% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número na faixa etária entre 17 – 40 anos e nos indivíduos com idade acima de 57 anos enquanto no sexo masculino a predominância é nos indivíduos com idade entre 41 – 56 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 na Região Autónoma Especial de Oecússi Ambeno (RAEOA). Foi registado um total de 499 inquiridos com deficiência corresponde a 1,4 % do total dos respondentes distribuídos por 4 Postos Administrativos (tabela 1).

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

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Nitibe	176	5589	5765
Oesilo	29	5233	5262
Pante Macassar	162	19897	20059

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Passabe	132	3700	3832
RAEOA	499	34419	34918
Percentagem (%)	1,4	98,6	100,0

O maior número de pessoas com deficiência foi registrado nos Postos Administrativos de Nitibe e Pante Macassar enquanto o Posto Administrativo de Oesilo foi registrado com menor número de pessoas com deficiência (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Nitibe	176	35
Oesilo	29	6
Pante Macassar	162	32
Passabe	132	26
Total	499	100

Das 499 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (31,4%), visão / olhos (40,4%), deficiência auditiva (16,0%), deficiência psicossocial / mental (11,6%) e cognitiva (0,6%) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição das pessoas com deficiência por tipo de deficiência

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
Nitibe	55	90	22	11	1	179
Oesilo	13	11	1	3	1	29
Pante Macassar	73	31	29	27	1	161
Passabe	16	70	28	17	-	131
Total RAEOA	157	202	80	58	3	500
Percentagem (%)	31,4	40,4	16,0	11,6	0,6	100,0

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupam 63% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representam 20,7% e o ensino secundário ocupa 12%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso

ocupa 0,8% e 0,3%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,2% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 1116 (3,2%) dos inquiridos, 74,5% têm o curso de licenciatura seguindo Diploma III/bacharelato 20,7% e outros níveis académicos têm uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	RAEOA	Nitibe	Oesilo	Pante Macassar	Passabe
Não sabe ler/escrever	20319	4275	4232	8720	3092
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	1673	418	125	944	186
Sub Total	21992	4693	4357	9664	3278
Primaria	3788	711	365	2352	360
Pré-secundário	3431	206	291	2785	149
Secundário	4213	293	303	3412	205
Escola Secundária Técnico Profissional	268	22	6	224	16
Outros	54	7	4	42	1
Sub Total	11754	1239	969	8815	731
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	49	1	4	44	-
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	3	-	-	3	-
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	4	1	-	3	-
Sub Total	56	2	4	50	-
Diploma I	16	3	3	8	2
Diploma II	12	1	2	9	-
Diploma III/Bacharelato	231	25	23	164	19
Diploma IV	11	1	0	8	2
Licenciatura (S1)	831	32	36	739	24
Mestrado (S2)	14	1	0	13	-
Doutoramento (S3)	1	0	0	1	-
Sub Total	1116	63	64	942	47
Total	34918	5997	5394	19471	4056

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 1.116 que possuem o grau superior apenas 605 (54,2%) que responderam esta questão. Os detalhes dados podem ver na tabela 5, a seguir.

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

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	14	5	104	4	466	11	1	605	415	190
Gestão	1	-	2	-	113	2	-	118	84	34
Direito	-	-	1	-	43	2	1	47	46	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	2	-	35	-	-	38	19	19
Educação	-	1	12	-	10	-	-	23	10	13
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	20	-	-	21	17	4
Enfermagem	1	-	9	-	10	-	-	20	11	9
Parteira	3	1	8	-	8	-	-	20	3	17
Saúde pública	1	-	2	-	13	1	-	17	7	10
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	3	-	13	-	-	16	14	2
Produção Pecuária	-	1	3	-	10	-	-	14	10	4
Matemática	-	-	6	-	7	-	-	13	11	2
Língua portuguesa	-	-	9	1	2	-	-	12	8	4
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	10	-	-	11	7	4
Agronomia	-	-	1	-	8	-	-	9	9	-
Administração pública	-	-	1	-	8	-	-	9	5	4
Direito público	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Economia da educação	-	-	2	-	6	-	-	8	7	1
Biologia de Ensino	-	-	2	-	6	-	-	8	6	2
Formação de professor	-	-	5	-	3	-	-	8	4	4
Matemática de Ensino	-	-	3	-	4	-	-	7	5	2
Economia	-	-	-	1	5	-	-	6	4	2
Ciência Política	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Engenharia de pesca	1	-	1	2	2	-	-	6	4	2
Contabilidade	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Políticas públicas	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Farmácia	2	-	1	-	2	-	-	5	3	2
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	4	1	-	5	3	2
Turismo e Hotelaria	-	-	4	-	-	1	-	5	3	2
Física de Ensino	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Ciências governamentais / Sistemas de governo comparado	-	-	-	-	4	1	-	5	4	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	5	-	-	-	-	5	3	2
Engenharia de Arquitetura	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Análise Clínica	1	-	2	-	1	-	-	4	3	1
Língua Inglesa	-	1	-	-	3	-	-	4	3	1
Nutrição	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	1	-	3	1	2
Engenharia de minas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Gestão	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Filosofia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	2	1	-	3	2	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Aquicultura	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	1	-	-	2	-	-	3	2	1
Teologia Moral	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Zoologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Carreira militar	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Dentista	1	-	1	-	-	-	-	2	1	1
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão florestal	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Reprodução animal	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciência e Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Japonesa	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Carreira religiosa	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciências atuariais	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Astronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Meteorologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Oceanografia biológica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Produção	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Optometria	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Radiação, Radiologia Médica	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Genética e Melhoramento de Animais Domésticos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia internacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Gestão de Computadores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Vídeo artes	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação especial	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	2	-	12	-	-	14	1-	4
Nitibe										
Total	2	-	16	1	18	1	-	38	29	9
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	6	-	-	6	4	2
Educação	-	-	4	-	1	-	-	5	5	-
Direito	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Língua portuguesa	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	3	-	-	-	-	3	2	1
Gestão	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Ciência e Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Economia	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Enfermagem	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Farmácia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Aquicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia de Ensino	-	-	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
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação especial	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Oesilo										
Total	3	-	7	-	18	-	-	28	19	9
Saúde pública	1	-	1	-	3	-	-	5	2	3
Gestão	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Língua portuguesa	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Parteira	1	-	-	-	1	-	-	2	1	1
Formação de professor	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Matemática	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro químico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Pante Macassar										
Total	8	5	74	3	417	10	1	518	352	166
Gestão	1	-	2	-	102	2	-	107	77	30
Direito	-	-	1	-	38	2	1	42	42	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	-	27	-	-	29	13	16
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	19	-	-	20	16	4
Parteira	2	1	8	-	7	-	-	18	2	16

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 de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	3	-	13	-	-	16	14	2
Enfermagem	-	-	6	-	10	-	-	16	8	8
Produção Pecuária	-	1	3	-	9	-	-	13	9	4
Educação	-	1	4	-	7	-	-	12	3	9
Matemática	-	-	6	-	6	-	-	12	10	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	10	-	-	11	7	4
Saúde pública	-	-	1	-	7	1	-	9	4	5
Administração pública	-	-	1	-	8	-	-	9	5	4
Agronomia	-	-	1	-	7	-	-	8	8	-
Direito público	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Economia da educação	-	-	2	-	6	-	-	8	7	1
Ciência Política	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Língua portuguesa	-	-	4	1	1	-	-	6	2	4
Engenharia de pesca	1	-	1	2	2	-	-	6	4	2
Contabilidade	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Economia	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	4	1	-	5	3	2
Turismo e Hotelaria	-	-	4	-	-	1	-	5	3	2
Biologia de Ensino	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Matemática de Ensino	-	-	3	-	2	-	-	5	3	2
Física de Ensino	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Ciências governamentais	-	-	-	-	4	1	-	5	4	1
Políticas públicas	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Formação de professor	-	-	2	-	3	-	-	5	1	4
Engenharia de Arquitetura	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Farmácia	1	-	1	-	2	-	-	4	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
Nutrição	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Análise Clínica	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Gestão	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Língua Inglesa	-	1	-	-	2	-	-	3	2	1
Ciência da Computação	-	-	-	-	2	1	-	3	2	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	1	-	-	2	-	-	3	2	1
Teologia Moral	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Zoologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Carreira militar	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
Dentista	1	-	1	-	-	-	-	2	1	1
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão florestal	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Reprodução animal	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Língua Japonesa	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Carreira religiosa	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciências atuariais	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Astronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Meteorologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Oceanografia biológica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de Produção	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Optometria	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Radiação, Radiologia Médica	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Genética e Melhoria de Animais Domésticos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia internacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gerenciamento de Computadores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Vídeo artes	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	1	-	12	-	-	13	9	4
Passabe										
Total	1	-	7	-	13	-	-	21	15	6
Educação	-	-	4	-	-	-	-	4	2	2
Gestão	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Enfermagem	1	-	2	-	-	-	-	3	3	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Saúde pública	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Biologia de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Ensino de matemática	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 34.918 inquiridos que participaram nesta pesquisa, cerca de 1,3% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 56,3% concluiu o curso Certificado I, 18% Certificado II, 13,8% Certificado III e 11,8% Certificado IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Certificado I – Certificado IV são Cursos de Computador, Língua portuguesa, e Língua inglesa. Outras áreas de formação são uma minoria. 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 dos recursos humanos deve-se alinhar com a necessidade local. Os detalhes dos dados de formação de Certificado I – Certificado IV podem ser vistos na tabela 6.

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

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Áreas de formação que requiere maior atenção
SPECIAL ADMINSTRATIVE REGION OF OECUSSE						
Total	449	253	81	62	53	Fisioterapia / Massagem
Computador	107	75	18	9	5	Abastecimento de água rural
Curso de Língua portuguesa	97	51	18	16	12	Produção solar
Curso de Língua inglesa	48	19	10	12	7	Produção de café
Canalização	7	3	1	1	2	Melhoramento de negócios
Curso de agricultura / horticultura	7	5	-	-	2	Formação aos Contratores
Eletricidade	6	6	-	-	-	Hospitalidade (Geral)
Automotivo e Manutenção.	5	4	-	1	-	Máquina pequena
Carpintaria	5	2	1	2	-	Hospitalidade (produção de alimentos)
Alfaiate / Costureira	4	2	2	-	-	Guia Turístico e Turístico
Construção de Negócios (Geral)	3	1	2	-	-	Automotivo e Manutenção.
Informação tecnológica	3	1	-	-	2	Formação e avaliação
Construção (Geral)	3	1	2	-	-	Investigação policial.
Administração geral para o escritório	2	1	-	-	1	Gestão para Polícia
Administração Geral do Escritório	2	1	-	-	1	(Diploma) em Formação e Avaliação
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	1	-	-	1	Cozinheiro
Curso Agropecuária	2	-	2	-	-	Estilista de cabelo / Cabeleireiro
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	-	-	1	-	Curso de estética (Manicura e Pedicure)

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Áreas de formação que requiere maior atenção
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	Curso de piano e música
Pedreiro	1	1	-	-	-	Pintor de artes, pinturas, tatuagens
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Fotógrafo	1	1	-	-	-	
Curso de pesca	1	1	-	-	-	
Outras	14-	77	24	20	19	
Total	38	17	7	7	7	
Curso de Língua portuguesa	7	1	2	3	1	
Computador	3	2	-	1	-	
Informação tecnológica	2	1	-	-	1	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	1	-	-	1	
Curso de agricultura / horticultura	2	1	-	-	1	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	-	-	1	-	
Carpintaria	1	-	1	-	-	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
Curso de Língua inglesa	1	-	-	1	-	
Outras	18	1-	4	1	3	
Total	49	30	15	3	1	
Computador	9	5	3	1	-	
Curso de Língua portuguesa	7	4	3	-	-	
Curso de Língua inglesa	3	2	1	-	-	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Canalização	1	-	1	-	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	1	-	-	-	
Curso Agropecuária	1	-	1	-	-	
Outras	24	16	5	2	1	
Total	281	161	50	39	31	
Computador	82	58	14	5	5	
Curso de Língua portuguesa	54	34	8	8	4	
Curso de Língua inglesa	31	9	8	8	6	
Automotivo e Manutenção.	5	4	-	1	-	
Canalização	4	1	-	1	2	
Eletricidade	4	4	-	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	4	3	-	-	1	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Áreas de formação que requiere maior atenção
Construção (Geral)	3	1	2	-	-	
Carpintaria	3	1	-	2	-	
Alfaiate / Costureira	3	1	2	-	-	
Administração geral para o escritório	2	1	-	-	1	
Construção de Negócios (Geral)	2	1	1	-	-	
Administração Geral do Escritório	2	1	-	-	1	
Informação tecnológica	1	-	-	-	1	
Fotógrafo	1	1	-	-	-	
Curso Agropecuária	1	-	1	-	-	
Curso de pesca	1	1	-	-	-	
Outras	78	4-	14	14	1-	
Total	81	45	9	13	14	
Curso de Língua portuguesa	29	12	5	5	7	
Computador	13	10	1	2	-	
Curso de Língua inglesa	13	8	1	3	1	
Canalização	2	2	-	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	-	1	-	-	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Outras	2-	11	1	3	5	

2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

2.6.1. Funcionários Públicos Permanentes

A tabela 7 mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 85,02% dos cargos. 30% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 31,4% mais de 15 anos, 22% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde a 16,9%. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que a maioria mantiveram os seus serviços entre 1-5 anos e 6-10 anos.

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

Ocupação	<1 Ano	1-5 Anos	6 - 10 Anos	11-15 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	12	61	130	95	135	433	37,26
Funcionários	22	171	197	111	54	555	47,76
Médico/Médico Especialista	3	36	5	4	11	59	5,08
Chefe de Departamento	-	2	14	7	13	36	3,10
Diretor Geral	2	1	-	2	2	7	0,60
Diretor Nacional	1	2	1	1	4	9	0,77
Defensor/Juiz	-	4	-	-	-	4	0,34
Outros	2	20	22	9	6	59	5,08
Total	42	297	369	229	225	1162	100,00
Percentagem (%)	3,6	25,6	31,8	19,7	19,4	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 95,8%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 1,38% e os com regime especial apenas 2,83% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	3	0,26
Grau B / nível 6	13	1,12
Grau C / nível 5	66	5,67
Grau D / nível 4	236	20,26
Grau E / nível 3	573	49,18
Grau F / nível 1, 2	241	20,69
Regime Especial	33	2,83
Total	1165	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 maior número de contratados. Ambos representam 83,7% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados é de apenas 2,2%. Quanto ao 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 79,4% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos de apenas 4%.

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

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Percentagem (%)
<1 Ano	44	4	29	16	93	16,7
1-5 Anos	107	5	167	29	308	55,2
6 - 10 Anos	54	3	49	29	135	24,2
11-15 Anos	11	-	5	4	20	3,6
>15 Anos	-	-	1	1	2	0,4
Total	216	12	251	79	558	100,0
Percentagem (%)	38,7	2,2	45,0	14,2	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 64,2% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 16,2% e primária (5,3%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menor de 5% (Tabela 10).

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

Nível educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primário	29	5,3
Pré-secundário	27	4,9
Secundário	353	64,2
Escola Secundária Técnico Profissional	19	3,5
Outros	2	0,4
Diploma I	-	0,0
Diploma II	1	0,2
Diploma III / Bacharelato	26	4,7
Diploma IV	3	0,5
Licenciatura	89	16,2
Mestrado	1	0,2
Doutoramento	-	0,0
Total	550	100,0

2.8. Setor Não Público (Privado)

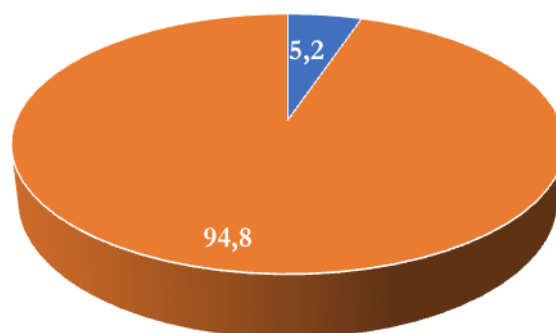
O setor não público na RAEOA persiste ainda pequeno em comparação com o setor público. Isto apesar do crescimento do setor não público ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar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

2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas

A Figura 1 mostra os dados do pessoal que trabalha nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 155 respondentes, 5,2% ocupam cargos como Diretor/Vice Diretores das organizações e a maior percentagem 94,8% são funcionários.

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

Organização Não Governamental (%)



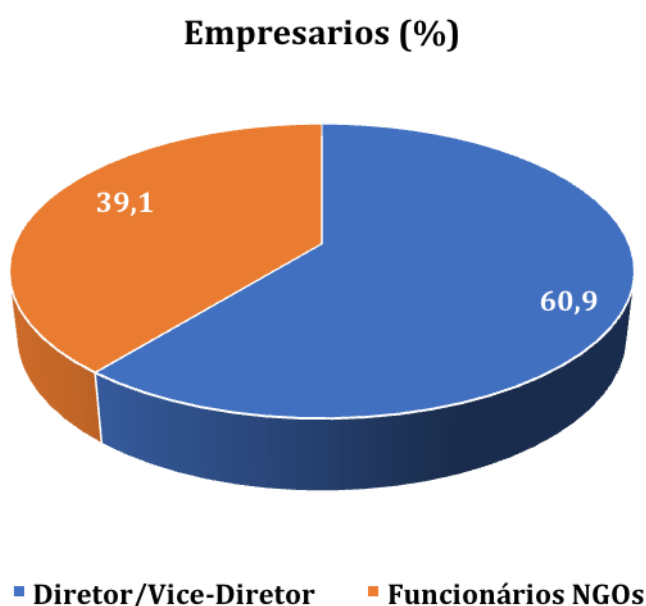
■ Diretor/Vice-Diretores ■ Funcionários NGOs

2.8.2. Empresários

Os empresários desempenham um papel importante através dos seus investimentos, aumentando a prosperidade da população na RAEOA. Assim, os cidadãos têm a oportunidade de ter um emprego através do investimento, serviços

e aumento do comércio, além da RAEOA 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. 60,9% dos respondentes têm ocupação como Diretor/Vices Diretores e 39,1% assume função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

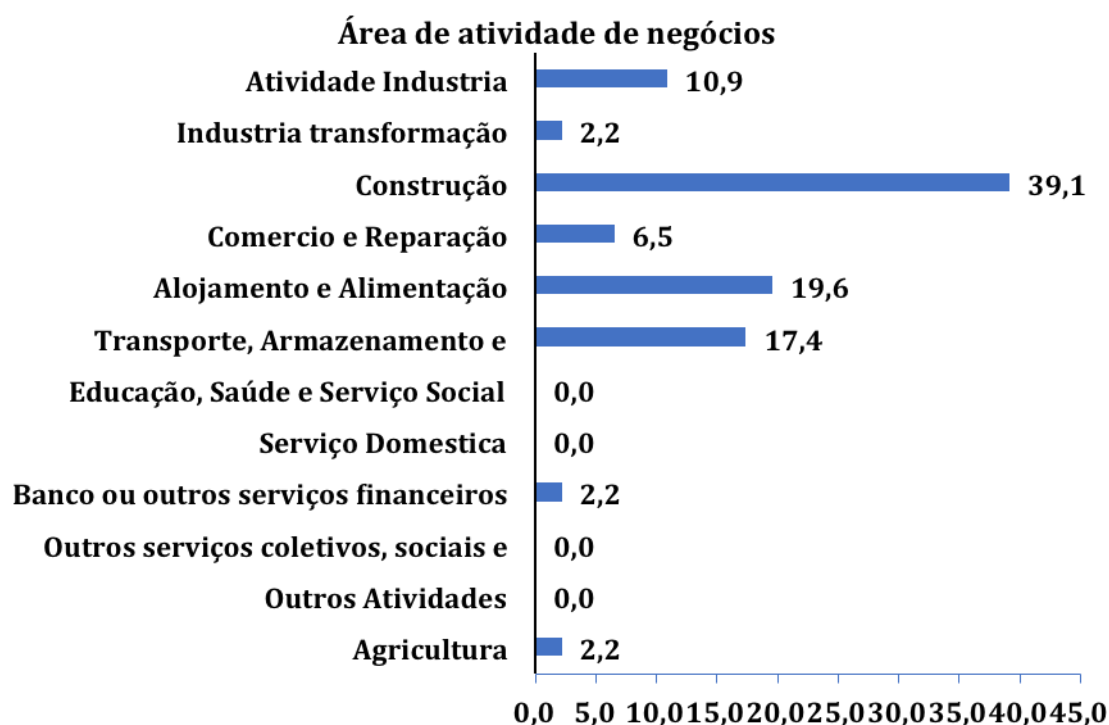
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionados com a Construção, Alojamento-Alimentação, Transporte, Armazenamento e Comunicação, Atividade Industrial e Comercio e Reparação. Outros setores de atividades encontram-se em uma percentagem menor de 5% e até existem algumas áreas sem registo de atividades de negócios (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 tem nenhum nível de educação (74,4%), ensino secundário (7%), ensino primário (5,6) e pré-secundário (5,6%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menor de 5% (Tabela 11).

Analisar a presença de empresários e suas qualificações é essencial para o crescimento da RAEOA. Elevando o nível de educação, a RAEOA 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	6310	74,4
Secundário	597	7,0
Primário	476	5,6
Pré-secundário	471	5,6
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	420	5,0
Licenciatura (S1)	122	1,4
Escola Economia Secundária	29	0,3
DIII/Bacharelato	16	0,2
1º. Ciclo (1ª classe até 4ª classe)	14	0,2
Escola Secundária Agricultura	14	0,2
Escola Técnica Secundária	6	0,1
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	1	0,0
3º. Ciclo (3º Ano até 9º ano/3º ano)	1	0,0
Escola Secundária Desporto	1	0,0
DII	1	0,0
Escola Enfermagem Secundária	-	0,0
Escola Secundária Assistência Social	-	0,0
Outros	-	0,0
DI	-	0,0
DIV	-	0,0
Mestrado (S2)	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
Total	8479	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 em que setor pretendiam trabalhar e onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que a maioria optaram pelo setor não público (privado) com 72,9% em comparação com o setor público 27,1%. O posto administrativo de Pante Macassar tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público enquanto no setor público foi no Posto Administrativo de Nitibe (Tabela 12).

Tabela 12. Número total dos inquiridos da RAEOA a procura de emprego e que pretende trabalhar no setor público ou privado.

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Nitibe	1017	39,0	785	11,2	1802	18,7
Oesilo	82	3,1	1756	25,0	1838	19,1

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Pante Macassar	995	38,1	2970	42,3	3965	41,2
Passabe	515	19,7	1506	21,5	2021	21,0
Total	2609	100,0	7017	100,0	9626	100,0

2.10. Setor de Atividade Que Pretende Trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (58,5%), tarefas domésticas (15,1%) e atividade industrial (8,3). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 5%.

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

Setor de Atividade	Posto administrativo				Total	Percentagem (%)
	Nitibe	Oesilo	Macassar	Passabe		
Agricultura	465	1308	1768	1487	5028	58,5
Atividade Industrial	60	26	619	6	711	8,3
Indústria de Transformação	17	1	55	7	80	0,9
Construção	24	10	365	9	408	4,7
Comércio e Reparação	27	9	122	6	164	1,9
Alojamento e Alimentação	10	5	154	24	193	2,2
Transporte, Armazenamento e Comunicação	5	6	94	1	106	1,2
Educação, Saúde e Trabalho Social	14	5	185	5	209	2,4
Serviço Doméstico	278	11	944	68	1301	15,1
Banco ou outros serviços financeiros	-	2	72	2	76	0,9
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	5	-	258	11	274	3,2
Outras atividades	8	-	38	4	50	0,6
Total	913	1383	4674	1630	8600	100
Percentagem (%)	10,6	16,1	54,3	19,0	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 21 – 44 anos, representando cerca de 67,7% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	347	4,9
21 - 24	659	9,4
25 - 28	873	12,4
29 - 32	913	13,0
33 - 36	933	13,3
37 - 40	759	10,8
41 - 44	621	8,8
45 - 48	492	7,0
49 - 52	318	4,5
53 - 56	215	3,1
57 - 60	178	2,5
61 - 64	170	2,4
65+	539	7,7
Total	7017	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 189 licenciados respondentes, 68,3% pretendem trabalhar no setor público e 31,7% pretendem no setor não público (privado). Os licenciados pretendem trabalhar mais no setor público em vez do setor privado.

As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados a procura de emprego, “desemprego” são nas áreas de Gestão, Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Engenharia Informática. Os licenciados noutras áreas são muito poucos menor de 5%, sendo assim estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores como aproveitá-los e empregá-los.

Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e sector de preferência do trabalho

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Gestão	36	22	58	30,7
2	Direito	12	3	15	7,9
3	Engenharia Civil - Construção Civil	6	1	7	3,7

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
4	Engenharia de tecnologia informática	4	2	6	3,2
5	Matemática	4	1	5	2,6
6	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	4	1	5	2,6
7	Parteira	1	4	5	2,6
8	Produção de Animal (Pecuária)	3	2	5	2,6
9	Agronomia	3	1	4	2,1
10	Enfermagem	3	1	4	2,1
11	Saúde Pública	3	1	4	2,1
12	Direito Público	4	-	4	2,1
13	Contabilidade	1	3	4	2,1
14	Engenharia de Arquitetura	2	1	3	1,6
15	Direito Privado	2	1	3	1,6
16	Educação	-	3	3	1,6
17	Turismo e Hotelaria	3	-	3	1,6
18	Matemática de ensino	1	2	3	1,6
19	Outros	2	1	3	1,6
20	Engenharia de Minas	2	-	2	1,1
21	Engenharia Elétrica	1	1	2	1,1
22	Analista, Assistente Médica	2	-	2	1,1
23	Língua Portuguesa	2	-	2	1,1
24	Língua Inglesa	1	1	2	1,1
25	Farmácia	1	1	2	1,1
26	Nutrição	1	1	2	1,1
27	Engenharia de Pesca	2	-	2	1,1
28	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	1	1	2	1,1
29	Biologia de ensino	2	-	2	1,1
30	Biologia Geral/Ambiental	1	-	1	0,5
31	Engenharia Agrícola	-	1	1	0,5
32	Ciência e Tecnologia de Alimentos	-	1	1	0,5
33	Direito Público	1	-	1	0,5
34	Filosofia	-	1	1	0,5
35	Ciência Política	1	-	1	0,5
36	Teologia	1	-	1	0,5
37	Língua Japonesa	1	-	1	0,5
38	Carreira Religiosa	-	1	1	0,5
39	Astronomia	-	1	1	0,5
40	Engenharia Química	1	-	1	0,5
41	Engenharia Indústria	1	-	1	0,5
42	Dentista	1	-	1	0,5

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
43	Optometria	1	-	1	0,5
44	Saúde Materno-Infantil	1	-	1	0,5
45	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	1	-	1	0,5
46	Aquicultura	1	-	1	0,5
47	Estudo de Desenvolvimento	1	-	1	0,5
48	Economia dos Recursos Humanos	1	-	1	0,5
49	Economia da educação	1	-	1	0,5
50	Gestão Informática	1	-	1	0,5
51	Física de ensino	1	-	1	0,5
52	Ciência Governamentais	1	-	1	0,5
53	Políticas Públicas	1	-	1	0,5
54	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	1	-	1	0,5
Total		129	60	189	100,0

2.13. Número e Áreas de Estudo dos Estudantes Que Atualmente Estão A Frequentar Os Cursos

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

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

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
1	Gestão	40	12,3
2	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	21	6,5
3	Língua Portuguesa	18	5,5

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
4	Engenharia Informática	17	5,2
5	Turismo e Hotelaria	16	4,9
6	Parteira	15	4,6
7	Engenharia Civil - Construção Civil	14	4,3
8	Direito	11	3,4
9	Língua Inglesa	11	3,4
10	Biologia Geral/Ambiental	10	3,1
11	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	10	3,1
12	Agro-negócio	10	3,1
13	Biologia de ensino	10	3,1
14	Matemática de ensino	9	2,8
15	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	9	2,8
16	Educação	8	2,5
17	Saúde Pública	8	2,5
18	Matemática	7	2,2
19	Farmácia	6	1,8
20	Economia dos Recursos Humanos	6	1,8
21	Administração Pública	4	1,2
22	Outros	4	1,2
23	Engenharia de Minas	3	0,9
24	Agronomia	3	0,9
25	Ciência da Computação	3	0,9
26	Dentista	3	0,9
27	Enfermagem	3	0,9
28	Produção de Animal (Pecuária)	3	0,9
29	Engenharia de Pesca	3	0,9
30	Ciência Governamentais	3	0,9
31	Química	2	0,6
32	Engenharia de Arquitetura	2	0,6
33	Social economia Agrícola	2	0,6
34	Direito Público	2	0,6
35	Ciência Política	2	0,6
36	Reprodução Animal	2	0,6
37	Contabilidade	2	0,6
38	Economia – Cooperativa - Mercado	2	0,6
39	Engenharia Hidráulica	1	0,3
40	Engenharia Mecânica	1	0,3
41	Engenharia Agrícola	1	0,3
42	Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	1	0,3
43	Sociologia	1	0,3
44	Linguística Aplicada	1	0,3

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
45	Desenho de Moda	1	0,3
46	Geologia	1	0,3
47	Mineralogia	1	0,3
48	Petrologia	1	0,3
49	Meteorologia	1	0,3
50	Engenharia Química	1	0,3
51	Engenharia Indústria	1	0,3
52	Outros	1	0,3
53	Psiquiatria	1	0,3
54	Técnicas e Operações florestais	1	0,3
55	Clínica e Cirurgia Animal	1	0,3
56	Recursos Pesqueiros Marinhos	1	0,3
57	Estudo de Desenvolvimento	1	0,3
58	Gestão Informática	1	0,3
59	Educação Especial	1	0,3
Total		325	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, Economia das Finanças/Gestão das Finanças - Economia Bancária, Língua Portuguesa, Engenharia Informática, Parteira, Turismo e Hotelaria e Engenharia Civil - Construção Civil são os que têm mais números de graduações. Outras áreas têm poucos números de graduações por ano sendo assim é importante destacar a necessidade de antecipar para não contribuir mais para o número de licenciados desempregados.

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

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gestão	17	6	7	6	-	-	-	36
Economia das Finanças/Gestão das Finanças - Economia Bancária	5	3	5	5	1	-	-	19
Língua Portuguesa	3	1	6	5	3	-	-	18
Engenharia Informática	6	3	2	3	1	-	-	15
Parteira	3	8	2	2	-	-	-	15
Turismo e Hotelaria	-	2	3	8	1	-	-	14

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Engenharia Civil - Construção Civil	6	2	3	-	-	-	-	11
Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	3	2	2	1	1	-	-	9
Agro-negócio	3	3	3	-	-	-	-	9
Biologia de ensino	2	1	-	4	2	-	-	9
Direito	4	-	2	2	-	-	-	8
Língua Inglesa	1	1	4	2	-	-	-	8
Saúde Pública	4	1	1	2	-	-	-	8
Matemática de Ensino	3	-	2	1	2	-	-	8
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	2	4	-	2	-	-	-	8
Biologia Geral/Ambiental	2	2	1	1	-	-	-	6
Educação	1	2	2	-	1	-	-	6
Farmácia	1	5	-	-	-	-	-	6
Matemática	2	3	-	-	-	-	-	5
Administração Pública	2	1	1	-	-	-	-	4
Economia dos Recursos Humanos	2	1	1	-	-	-	-	4
Outros	-	1	-	3	-	-	-	4
Engenharia de Minas	2	1	-	-	-	-	-	3
Ciência da Computação	2	-	-	-	1	-	-	3
Dentista	2	-	1	-	-	-	-	3
Enfermagem	-	2	1	-	-	-	-	3
Engenharia de Pesca	-	-	1	2	-	-	-	3
Química	-	-	2	-	-	-	-	2
Agronomia	1	-	-	1	-	-	-	2
Direito Público	2	-	-	-	-	-	-	2
Ciência Política	2	-	-	-	-	-	-	2
Produção de Animal (Pecuária)	-	-	1	-	1	-	-	2
Reprodução Animal	2	-	-	-	-	-	-	2
Economia – Cooperativa - Mercado	1	-	1	-	-	-	-	2
Ciência Governamentais	1	-	-	1	-	-	-	2
Engenharia de Arquitetura	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Hidráulica	-	-	-	-	1	-	-	1
Engenharia Mecânica	1	-	-	-	-	-	-	1
Social economia Agrícola	-	-	1	-	-	-	-	1
Engenharia Agrícola	1	-	-	-	-	-	-	1
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	1	-	-	-	-	-	-	1
Linguística Aplicada	-	1	-	-	-	-	-	1
Desenho de Moda	-	-	-	1	-	-	-	1
Geologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Mineralogia	-	-	-	-	1	-	-	1

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Petrologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Meteorologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Química	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia Indústria	-	1	-	-	-	-	-	1
Outros	1	-	-	-	-	-	-	1
Psiquiatria	1	-	-	-	-	-	-	1
Técnicas e Operações florestais	-	-	-	1	-	-	-	1
Clínica e Cirurgia Animal	-	1	-	-	-	-	-	1
Recursos Pesqueiros Marinhos	-	-	1	-	-	-	-	1
Estudo de Desenvolvimento	1	-	-	-	-	-	-	1
Contabilidade	-	1	-	-	-	-	-	1
Gestão Informática	-	-	-	1	-	-	-	1
Total	98	59	56	54	16	-	-	283

2.15. A Demanda de Formação Para O Desenvolvimento Pessoal e Institucional Realizada

2.15.1. Formação nas Áreas de Competência Geral e Especializadas

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação na RAEOA. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizada por área de formação e a duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 1.974 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 44,4% tem a duração de 1 – 6 meses, 41,1% menos de um mês e 14,6% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças, Planeamento e Administração. Outras áreas de formação têm uma percentagem inferior a 10%. Não há indicações de formação em áreas consideradas como áreas prioritárias para a RAEOA, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

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

curso

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	181	192	50	29	452	22,9
Finanças	143	129	21	12	305	15,5
Planeamento	136	125	27	18	306	15,5
Gestão	83	73	21	4	181	9,2
Recursos humanos	91	80	14	10	195	9,9
Informação Tecnologia	24	70	13	11	118	6,0
Aprovisionamento e Logística	18	22	7	-	47	2,4
Administração	91	113	11	11	226	11,4
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	20	28	4	3	55	2,8
Média e Relações Públicas	4	5	7	-	16	0,8
Técnico Especializada	13	16	7	-	36	1,8
Outras	7	23	3	4	37	1,9
Total	811	876	185	102	1974	100,0
Percentagem (%)	41,1	44,4	9,4	5,2	100,0	

2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostra a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já tinham participado num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a participação com a maior percentagem (58,6%) seguindo a língua inglesa com 27%. A língua tetum tem participação de 10,5% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 3%. 73,1% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 3,9% menos de um mês e outros 25,1% são superiores a 7 mês. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos na RAE OA.

Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

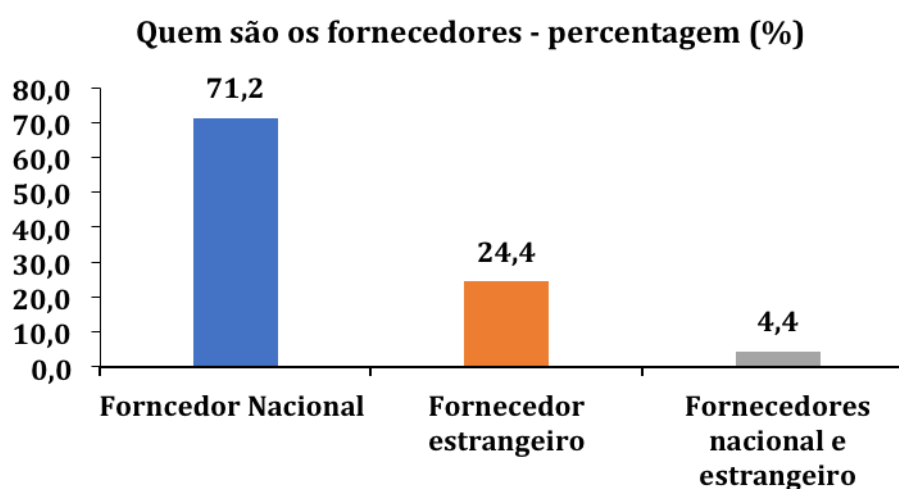
Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	47	1019	156	162	1384	58,6
Inglês	29	496	53	60	638	27,0
Tetum	13	157	28	50	248	10,5
Indonésia	2	41	10	26	79	3,3
Coreia	-	10	-	-	10	0,4

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Outros	-	4	-	-	4	0,2
Total	91	1727	247	298	2363	100,0
Percentagem (%)	3,9	73,1	10,5	12,6	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 71,2% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 24,4% fornecido pelas instituições estrangeiras e 4,4% promovido em conjunto pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedor da formação de línguas



2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 49,9% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 33,4% e a formação suportada pelo setor privado 6,8%. A formação com o apoio de governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 9,3% e 1,6%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Nitibe	62	18	34	39	6	159
Oesilo	52	15	61	0	9	137

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Pante Macassar	484	97	835	136	16	1568
Passabe	57	3	30	8	1	99
Total	655	133	960	183	32	1963
Percentagem (%)	33,4	6,8	48,9	9,3	1,6	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 da RAEOA 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 da RAEOA, 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 tem 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 Línguas (Inglês e Português), áreas específicas (Variedades), Medicina e Profissionais de Saúde e Sistema de Informação & Gestão de Negócio. 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

para além de=a falta de conhecimento por parte dos inquiridos sobre a importância da formação para o autoemprego. Verifica-se que a formação para ampliar os conhecimentos gerais é mais preferida em comparação com áreas especializadas.

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Português etc.)	11	37,9
2	Variedades*	8	27,6
3	Medicina e Profissionais Saúde	2	6,9
4	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	6,9
5	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	3,4
6	Gestão, Administração e Liderança	1	3,4
7	Monitorização e Avaliação	1	3,4
8	Agricultura	1	3,4
9	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	1	3,4
10	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	1	3,4
Total		29	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 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 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 pelos inquiridos não empregados

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Professores e Profissionais de educação	64	23,4
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	55	20,1
3	Variedades*	53	19,3
4	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	17	6,2

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
5	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	15	5,5
6	Gestão, Administração e Liderança	14	5,1
7	Formação de Formadores	14	5,1
8	Medicina e Profissionais Saúde	12	4,4
9	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	6	2,2
10	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	5	1,8
11	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	4	1,5
12	Lei e Justiça	3	1,1
13	Gestão de Recursos Humanos	3	1,1
14	Agricultura	3	1,1
15	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	2	0,7
16	Pescas	2	0,7
17	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	0,4
18	Pecuária	1	0,4
Total		274	100,0

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

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

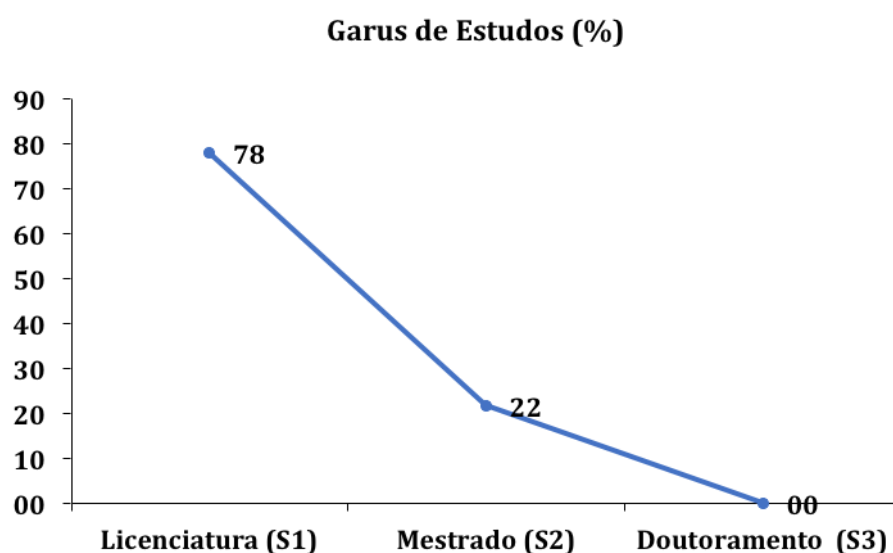
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 4.773 inquiridos, 70,9% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 33,8% no curso académico - ensino superior (Figura 23). O Posto Administrativo de Pante Macassar tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional assim como formação académica/universitária.

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Nitibe	53	840	893
Oesilo	33	52	85
Pante Macassar	1249	2379	3628
Passabe	54	113	167
Total	1389	3384	4773
Percentagem (%)	29,1	70,9	100

Dos 1.389 (29,1%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 78,2% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura e 21,8% mestrado (Figura 6).

Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir



Os detalhes das áreas de formação e os graus académicos pretendidos podem ser vistos na tabela 24 a seguir.

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	25	5	-	30
2	Variedades*	13	5	-	18
3	Línguas (Inglês, Português)	6	2	-	8
4	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	5	1	-	6
5	Medicina e Profissionais de Saúde	4	1	-	5
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	4	1	-	5
7	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	2	2	-	4
8	Gestão, Administração e Liderança	3	-	-	3
9	Gestão de Recursos Humanos	1	1	-	2
10	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	-	-	2
11	Agricultura	2	-	-	2
12	Formação aos Formadores (ToT)	1	-	-	1
13	Lei e Justiça	-	1	-	1
Total		68	19	-	87
Percentagem (%)		78,2	21,8	0,0	100,0

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

3. Desenvolvimento de Recursos Humanos dentro do Plano de Desenvolvimento Estratégico da RAEOA

3.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico da RAEOA

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

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

O desenvolvimento dos recursos humanos da RAEOA 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 da RAEOA e do recente crescimento em vários setores.

A RAEOA 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 da RAEOA, em linha com os objetivos estratégicos de desenvolvimento.

Desenvolvimento do capital social	
Setor de Educação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar a capacidade das escolas primárias para receber um grande número de estudantes nas áreas rurais e regionais; 2) Garantir que as crianças de a 5 anos sejam matriculadas em uma escola de jardim de infância qualificada (pré-escolar); 3) Garantir que as crianças entre 6-12 anos e 13-15 anos sejam inscritos no ensino básico; 4) Reduzir o analfabetismo; 5) Construção e manutenção de equipamentos, estabelecimento de educação pré-escolar (Jardim Infantil) 6) Desenvolver um novo currículo de escolas primárias, escolas técnicas vocacionais com qualificações baseadas nas necessidades do mercado do trabalho (por exemplo, orientação para agricultura, pesca, indústria, mecânica e eletrónica) 7) Melhorar a qualidade dos professores das escolas primárias, secundárias e técnicas vocacionais com os requisitos para formação especial; 8) Estabelecer mais a escola técnico – vocacional na área de hotelaria e agricultura na RAEOA.
Setor de Saúde	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir a qualidade dos serviços de saúde para todas as pessoas; 2) Dar prioridades as necessidades das crianças e grupos vulneráveis; 3) Desenvolver serviços de saúde para responder aos atendimentos/cuidados primários, secundários (Atendimento curativo), terciários e serviços especiais através da formação de pessoas em diversas áreas especializadas; 4) Implementação de programas de planeamento familiar; 5) Existem profissionais de saúde nas aldeias; 6) Treinamentos ou formações de gestores e técnicos profissionais para os profissionais de saúde em diversas areas; 7) Fortalecer a supervisão de monitoramento e avaliação de técnicas de cuidados de saúde; 8) Desenvolvimento de infraestrutura de recursos humanos, apoio logístico, equipamentos médicos e outros necessários;
Juventude e Desporto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Participação de jovens em treinamentos específicos em suas respectivas áreas; 2) Participação juvenil em diversas atividades esportivas de nível nacional e internacional; 3) Apoio à infraestrutura para jovens no fortalecimento da criatividade e no avanço de campos desportivos em seus respectivos campos; 4) Estabelecer uma associação desportiva dirigida por jovens a nível posto administrativo; 5) A construção de infraestrutura desportiva como estádios e ginásios para voleibol, futebol, basquetebol e outros nos postos Administrativos; 6) Construção de centros de formação para jovens a nível postos Administrativos; 7) Apoiar as finanças nas atividades desportivas de jovens da comunidade e promover talentos de qualidade;

Inclusão Social	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fortalecer o estímulo à solidariedade e subsidiar as famílias dos veteranos; 2) Fornecer proteção social a órfãos, pessoas com deficiência, viúvas e outros grupos vulneráveis; 3) Fornecer subsídios para grupos vulneráveis, deficientes, viúvas, idosos e outros; 4) Proteger crianças e mulheres contra violência sexual e violência doméstica; 5) Desenvolvimento e implementação de gestão de risco de desastres através de sistemas de educação, prevenção e mitigação; 6) Prioridade de infraestrutura e recursos humanos necessários para participar de cursos especiais de capacitação; 7) Estabelecer fundo de veteranos para estimular atividades produtivas para a sustentabilidade dos veteranos na suas vidas quotidianas.
Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Criar uma boa gestão de resíduos e manter um ambiente limpo e saudável; 2) Formular políticas de reciclagem para o benefício da comunidade; 3) Fornecer infra - estrutura para prevenir e apoiar os incêndios florestais; 4) A administração local deve garantir água potável ao público com qualidade;
Cultura e património	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promover e preservar culturas através de atividades culturais; 2) Organizar e atualizar os investidores em património cultural, locais de cenário e promover os outros aspetos; 3) Identificar locais culturais e património e conservação de sua singularidade para o benefício económico das comunidades locais;
Desenvolvimento da economia	
Agricultura (Florestal, Pecuária e Pesca)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolver produção pecuária de alta qualidade para exportar para o exterior para o progresso económico do país; 2) Aumentar a capacidade de técnicas de extensão seguindo treinamentos especiais; 3) Apoiar as instalações e o uso de medicamentos e pesticidas para agricultores agrícolas; 4) Precisa de extensão de sementes de milho e arroz para desenvolver a produção e estabelecer o Centro de Desenvolvimento na comunidade de áreas potenciais no campo; 5) Estabelecer locais e centros de pesquisa e desenvolvimento agrícola; 6) Reabilitar e construir nova irrigação para o benefício das comunidades agrícolas; 7) Socialização das regras de reprodução para a comunidade (pecuária); 8) Desenvolvimento de ração e manutenção de reprodutores bons e saudáveis de acordo com a padronização de saúde; 9) Melhorar os sistemas de irrigação; 10) Estabelecer e consolidar o sistema económico – comércio e indústria;

Turismo	<ol style="list-style-type: none"> 11) Promoção e desenvolvimento do sector agrícola para aumentar as receitas e criar empregos; 12) Estabelecer e apoiar centros agrícolas, pescas em cada posto administrativo; 13) Promover a agroindustrial, agronegócio e cooperativas para o desenvolvimento rural; 14) Estabelecer o centro de processamento para os produtos locais; 15) A implementação de atividades de reflorestamento com um sistema agro-florestal envolve todos os componentes da comunidade; 16) Estabelecer condições ambientais e sanitárias com supervisão sanitária e pecuária; 17) Estabelecimento de infraestrutura pecuária com sistema de diversificação (qualidade de produção); 1) Identificação de locais turísticos na RAEOA; 2) Construir os lugares turísticos na RAEOA para o benefício de turistas locais e estrangeiros; 3) Estabelecimento de bibliotecas e centros de publicidades para a promoção e turismo; 4) Treinamentos para técnicas de serviços turísticos na RAEOA; 5) Atividade Promove "Soru Taís" disponibilidade como um turismo de arte que deve ser protegido pela comunidade da RAEOA e na obtenção das receitas regionais; 6) Estabelecer e promover locais turísticos e centros de acesso à informação;
Desenvolvimento de Infraestrutura	
Estradas e Pontes	<ol style="list-style-type: none"> 1) Continuar dar prioridade a construção e reabilitação de pontes na RAEOA em áreas de ligação rurais, regionais e nacionais; 2) Garantir o acesso a água potável e saneamento a todos os cidadãos 3) Garantir transporte regular para a circulação de comunidades entre áreas urbanas e rurais;
Água potável e saneamento:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Requer prioridades de água potável e saneamento na RAEOA como a reabilitação de distribuição de água, sistema de gestão de água, tarifa de pagamento de água pelos consumidores e outros; 2) Garantir que um sistema de distribuição de água limpa seja utilizado pelas comunidades da RAEIOA;
Energia Elétrica	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identificar e distribuir energia elétrica para todas as comunidades urbanas e rurais ao acesso da energia elétrica com boa qualidade durante 24 horas; 2) Investimento de energia central e gestão de redes alternativas de distribuição de energia (painéis solares);
Porto e Aeroporto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Preparar os técnicos e gestores de aéreos para o aeroporto da RAEOA. 2) Formação de pilotos, capitão de barcos e técnicos aeronáuticas e outros técnicos aliados;
Transporte e Telecomunicações	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instalação de sinais de trânsito em locais de risco de acidente na

	<p>RAEOA;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Socialização de regulamentos para o público e aprendizes sobre o uso de sinais de trânsito e o processo de propriedade de veículos e motocicletas; 3) Construção e reabilitação de terminal-terminal e equipado com suas instalações ou facilidades; 4) A RAEOA tem acesso a comunicações para pessoas a preços baratos e acessíveis; 5) Os estudantes e o público em geral podem ter acesso a internet de maneira rápida, barata e sustentável; 6) Treinamentos ou formações de técnicos em telecomunicações 7) Redes de telecomunicações eficazes para o benefício das comunidades de redes inter-rurais, regionais e transfronteiriças;
Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.	
Gestão de boa governação do sector público	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento da RAEOA 2) Promover o profissionalismo de serviço público na RAEOA; 3) Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades 4) Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucros 5) Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro da RAEOA; 6) Reforçar a presença da policia comunitária nos sucros 7) Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos 8) Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas. 9) Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM 10) Reforçar a Administração do Governo Local-Administração Publica através de aumentar o conhecimento dos funcionários nas áreas de genéricas como: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administração Publica ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade, finanças e auditoria ○ Gestão de Recursos Humanos ○ Ordenamento Território ○ Património e logística
Justiça	<ol style="list-style-type: none"> 1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas 2) Formação para magistrados e advogados de defesa Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos 3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário. 4) Línguas principalmente a língua portuguesa .

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

A RAEOA apresentou a seguinte distribuição das necessidades de formação por área de formação necessária para cada pilar e setor de desenvolvimento em relação ao período imediato de 2019-2022, e depois em relação ao período 2023-2025 e a longo prazo, até ao final de 2030. As necessidades de formação foram subdivididas em duas categorias, a primeira refere-se às bolsas de estudo para o ensino técnico-profissional, licenciaturas, mestrados e doutoramentos e a segunda refere-se ao desenvolvimento profissional por via da participação em *workshops*, seminários e desenvolvimento em contexto laboral. Os dados das principais áreas de formação são apresentados apenas sob a forma de tabela a seguir tendo em conta as prioridades de curto, médio e longo prazo.

Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prezo (Até 2030)
Formação na área de língua Português e Inglês	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão Turismo	✓		✓	✓	
Hospitalidade/Hotelaria	✓		✓	✓	
Gastronomia (Moderno no Local)	✓	✓			
Historiador	✓			✓	
Artesanato	✓	✓		✓	
Meio ambiente	✓				
Música	✓	✓	✓	✓	
Agro Turismo	✓	✓	✓	✓	
Medicina Veterinária	✓	✓	✓	✓	
<i>Breeding</i>		✓	✓	✓	
Aquacultura	✓	✓	✓	✓	
Técnico de Pescas	✓	✓	✓	✓	
<i>Green House Training</i>		✓	✓	✓	
Agronomia	✓	✓	✓	✓	
Extensionista		✓	✓	✓	
Produção Viveiros		✓	✓	✓	
Laboratório Agricultura	✓	✓	✓	✓	
Especialista Microbiologia	✓		✓	✓	
Agro Negocio	✓		✓	✓	

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)
Water shed Management	✓		✓	✓	
Turística de Agricultura	✓	✓	✓	✓	
Engenheiro Mineral e Gás	✓		✓	✓	
Geologia	✓		✓	✓	
Especialista Robótica - Engenharia	✓		✓	✓	
Psiquiatria, parteira/enfermeiro, Medico, Radiologista, Dentista, Farmacêutica, Analista, Técnico Laboratório, Técnico de Dados	✓	✓	✓	✓	
Medico, Parteira, Enfermeira, Pediátrica, Cirurgião, Medica, Anestesia, Obstétrica,		✓	✓		
Especialista Cardiologia	✓			✓	✓
Formação de Qualidade Controlo de alimentação, Equipamentos, Medicamentos, Administração, Atendimentos, Controla de infeção, Reagentes, Limpeza/Saúde, Lavandaria,		✓	✓		
Técnico de Tecnologia Informática (IT)	✓	✓	✓	✓	
Engenharia Civil	✓	✓	✓	✓	✓
Arquitetura	✓	✓	✓	✓	✓
Geodesia e Ambiental	✓		✓	✓	
Técnico de canalização	✓	✓	✓	✓	
Técnico de Purificação	✓		✓	✓	
Saúde Água e Ambiental	✓		✓	✓	
Gestão de Água Potável		✓	✓	✓	
Formador ECCD	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico Planeamento	✓		✓	✓	
Engenharia Elétrica	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em Economia Criativo	✓	✓	✓	✓	✓
Gestor de Aeroporto Manager/Operador		✓	✓	✓	✓

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)
Técnico de Aviação		✓	✓	✓	✓
GIS/Aviação		✓	✓	✓	✓
Gestão Porto, System & Operation (Dec no Doc System)		✓	✓	✓	✓
Capitão de Barco		✓	✓	✓	✓
Técnico de Agricultura (Especialista)		✓	✓10	✓ 30	✓ 30
Engenharia Pecuária e Veterinária	✓		✓ 10	✓ 30	✓ 30
Pescas e Aquicultura	✓		✓ 10	✓ 30	✓ 30
Florestas e Plantas Indústria	✓		✓ 10	✓ 30	✓ 30
Astronomia	✓		✓ 10	✓ 30	✓ 30
Meteorologia	✓		✓ 10	✓ 30	✓ 30
Especialista Mercadoria	✓	✓	✓	✓	✓
Especialista em TATABOGA	✓	✓	✓	✓	✓
Engenheira Indústria e Processamento	✓	✓	✓	✓	✓
Historiador	✓		✓	✓	✓
Antropologista	✓		✓	✓	✓
Guide Tour, Hospitalidade, Culinária, Bola no Desporto,	✓	✓	✓	✓	✓
Diving Course	✓	✓	✓	✓	✓
Gestão Prevenção de Conflito		✓	✓	✓	
Monitorização e Avaliação		✓	✓	✓	
Advocacia		✓		✓	

4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível da RAEOA e Postos Administrativos. Todos 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 da RAEOA baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico da RAEOA e os principais recursos humanos chave precisos de formação para o desenvolvimento dos mesmos programas prioritários. Tentou-se analisar e comparar a existência dos recursos humanos atuais e a necessidade de formação/treinamento exigido pela RAEOA baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes na RAEOA são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguindo respetivamente os que têm o ensino secundário completo, pré-secundário e ensino básico.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pela RAEOA. 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 participaram num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

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

finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos 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 como Gestão, Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia Informática e mais licenciados noutras áreas em pequeno número (ver tabela 15), sem estarem a ser aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados é no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analizando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que a RAEOA tem um número elevado de licenciados em diversas áreas. No entanto, verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação com os recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se um dos desafios. 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 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 o maior número dos funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade a RAEOA 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 na 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 a 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.

A RAEOA 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 torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidade das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e formação técnico e vocacional formal, que compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aperfeiçoar

e adaptar ainda mais suas habilidades para atender às novas demandas e oportunidades na economia e no mercado de trabalho. O desenvolvimento de habilidades não deve ser caracterizado pela fonte de educação ou treinamento em si, mas pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número bastante 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 do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores da RAEOA 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, a RAEOA precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no Plano Estratégico da RAEOA e às cinco dimensões seguintes: **1) económicas** (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 a construção de uma consciência ambiental atrelado ao consumo).

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

- 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, Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Engenharia Informática e mais licenciados noutras áreas em menor número (tabela 15).

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

Existe um número elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditivo, 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 PED, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano:
- **A agricultura** é o coração da economia da RAEOA 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 na RAEOA.

- **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 transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápido e eficaz.
 - **O turismo** na RAEOA continua a ser como uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipe de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em P & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores 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 na RAEOA, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre a educação académica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) Educação de adultos (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e em maior nível de habilidade devido à

melhoria da formação, pode 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 da RAEOA (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.

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)	Longo Prazo (2026 - 2030)
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO							
SAÚDE							
INCLUSÃO SOCIAL							
AMBIENTE							
CULTURA E PATRIMÓNIO							

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

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

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

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

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

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

Anexo 2. Lista presença dos participantes na discussão de grupos

Lista presença dos participantes na discussão de grupos sobre identificação dos recursos naturais e potenciais económicos, os programas prioritários relacionados e as áreas-chaves de formação na RAEOA

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Aresnio P.Bano	PA.RAEOA	RAEOA
2	Pedro de Sousa X.	SROTC	SROTC
3	Miguel Soares	Diretor da DRFP	Funsau Pública
4	Damiao da Costa	Rep.	Educasaun
5	Manuel da Costa	Adminstrador	Hospital Oé-qusse
6	Gastao Pato	Xefe Dep SA-PAZ	ssroa
7	Antao Ulun	Gestor Pasabe	SSA
8	Falindo Lafo	Adj.Diretora	SSRRA
9	Sebastiao Tanesi	Diretor PNDS	MAE
10	Inacio M.	Diretor Capasitasaun	SRA
11	Abilio L.N.	Reporter	STL
12	Jacinto E.A.	Cordenador Programa	FFSO
13	Graciano Fuca	Staf Administrasaun	SRA
14	Veneranda Gorbafu	Gab. SROTC	SROTC
15	Antonio Casenube	Asisten	REINO
16	Fatima Obe	FFPA/PNDS	MAE
17	Maria de fatima Silva	FFPA/PNDS	MAE
18	Francisca Marques	FFPA/PNDS	MAE
19	Edita A.	FFPA/PNDS	MAE
20	Natalia M.C.M.Conceição	FFPA/PNDS	MAE
21	Filomena Silva	AssistenTE Sect Saude	SRAS
22	Rudi Nelson Nunes	SRA	SRA
23	Yohanes Suni	Motorista	SRESS
24	Sirilo dos r. Babo	Diretor	SRADR
25	Elda M. da Rosa	Rep.RH	SRTC
26	Salvador da Cruz	Xefe Dep.GRH	DRFP/SRA
27	Marcos Babo	Dep.Gestor Oesilo	SRA
28	Victor M.da Paixao	Ponto Fokal RH	SRESS
29	Domingos de Almeida	Xefe Interino	DTTCO
30	Raimundo de Fatima Efi	Xefe Interino	SROTC
31	Manuel Talon	Gestor Posto Nitibe	SRA
32	Domingos M.	Planiamento	DRPD
33	Maria Odete B.Florindo	DN	MAE
34	Abilio Jose Caetano	DGDA	MAE
35	Pedro O		
36	Aderito Guterres	DN-SAIM	MAE

37	Leonia Monteiro	APA/SRF	RAEOA
38	Lusia F.	SRS	SAUDE
39	Isménio M.da Silva	Secretário Executivo	FDCH-MDRI
40	Serafim S.Lafo	FSPA	PNDS
41	Henrique do Rosario	Coord. GAGESI	FDCH-MDRI
42	Alcino Pereira	ICT PNDS	MAE
43	Maximiano B.Pereira	DEMEREPE	FDCH-MDRI
44	Lino Pereira	Motorista	FDCH-MDRI
45	Paulo Amaral	Motorista	MAE
46	Rego da Cruz	Sect.Regis.ADR	RAEOA
47	Francisco N.Marques	SRA	RAEOA
48	Abilio I.Caetano	DGDA	MAE
49	Danina Coelho	Ponto Focal FDCH	RAEOA
50	Hermenegildo da Silva	Xefe Dept.DEPE	FDCH-MDRI
51	Filomena R.dos Santos Lay	GAPPEFIV	FDCH-MDRI
52	Afonso de Almeida	Konsultor	FDCH-MDRI