



Ministério Ensino Superior,
Ciência e Cultura
(MESCC)

FDCH



FUNDO DE DESENVOLVIMENTO
DO CAPITAL HUMANO
(FDCH)

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

MUNICÍPIO AILEU

LD RHE

LEVANTAMENTO DADOS **RECURSOS HUMANOS**
EXISTENTES

RELATÓRIO DO **LD RHE** 2018



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

Município de Aileu

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	33
1.3. Metodologia	34
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	36
2. Compreender o capital humano do Município de AILEU	36
2.1. Apresentação e Análise dos dados	36
2.2. Perfil dos Inquiridos	36
2.3. Deficiência	37
2.4. Nível de Educação	38
2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV.....	55
2.6. Ocupação Profissional - Setor Público	59
2.6.1 Funcionários Público Permanentes	59
2.6.2. Funcionários Públicos Temporários.....	60
2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados	60
2.8. Setor Não Público (Privado).....	61
2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas.	61
2.8.2. Empresários	62
2.8.3. Setor de Atividade	63
2.8.4. Nível de Educação dos Empresários.....	64
2.9. Áreas de preferência de trabalho.....	65
2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar	65
2.11. Grupo etário (idade) dos inquiridos a procura de emprego	66
2.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”	67
2.13. Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos	68
2.14. Ano em que termina o curso.....	71
2.15. A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada 73	
2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e especializadas	73
2.15.2. Formação na área de Línguas	74
2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento.....	75
2.17. Financiamento da Formação.....	76
2.18. Plano de formação pretendida para o futuro.....	76
2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal	76
2.18.2. Formação de desenvolvimento e reforço institucional.....	78

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação	79
2.19.1. Formação Vocacional/Académica	79
3. Desenvolvimento de Recursos Humanos dentro do Plano de Desenvolvimento Estratégico do Município	81
3.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM).....	81
3.2. Principais Áreas Chaves de Formação	86
4. Discussão e Análise	91
PARTE C: CONCLUSÃO, RECOMENDAÇÕES E PRÓXIMOS PASSOS.....	96
5. Conclusões e Recomendações.....	96
6. Referencias Bibliográficas	100
Anexo 1. Perguntas para a discussão de grupos.....	101
Anexo 2. Lista presença dos participantes na discussão de grupos.....	106

Lista das Tabelas

Tabela 1. Distribuição da existência dos deficientes por Posto Administrativo	37
Tabela 2. Distribuição dos defecientes por Posto Administrativo	38
Tabela 3. Distribuição de pessoas com deficiência por tipo de deficiência e por Posto Administrativo	38
Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo.....	39
Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto administrativo	40
Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo	55
Tabela 7. Distribuição da ocupação dos funcionários permanentes e anos de serviço.....	59
Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos	59
Tabela 9. Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço.....	60
Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação.	60
Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino	64
Tabela 12. Número do total dos inquiridos do Município de Ainaro a procura de emprego e onde pretendem trabalhar no setor público ou privado.	65
Tabela 13. Distribuição das áreas de atividades que os inquiridos desejam trabalhar	66
Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego	66
Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e onde desejam trabalhar.....	67
Tabela 16. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior	69
Tabela 17. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso.....	71
Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso.....	74
Tabela 19. Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso	75
Tabela 20. Financiadores das formações de línguas.....	76
Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados.....	77
Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos empregados para o reforço institucional	78
Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional	79

Tabela 24. Áreas de formação relacionados com graus académicos	80
Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo	87

Lista das Figuras

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo.....	37
Figura 2. Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição	62
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição.....	63
Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários	64
Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas.....	75
Figura 6. Graus académicos que desejam prosseguir	79

AGRADECIMENTO

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

Através desta oportunidade quero agradecer :

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

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

Bem haja e Obrigado.

MENSAGEM DO MINISTRO



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



Longuinhos dos Santos, M.M.

Ministro Ensino Superior, Ciência e Cultura - MESCC

MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



Isménio Martins da Silva
Secretário Executivo do FDCH – MESCC

SUMÁRIO EXECUTIVO

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

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

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

A falta de informações sobre políticas, planos, sistemas de informação e formação profissional, disponibilidade, composição, distribuição, densidade, fontes de financiamento, forças de mercado de trabalho e muitos outros aspetos relacionados com o desenvolvimento dos recursos humanos ligados com as potencialidades económicas e recursos naturais disponíveis do Município são escassos e, muitas vezes, estão dispersas através de muitas fontes.

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

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

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

Metodologia

A metodologia utilizada constitui no seguinte: **na primeira fase**, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior aos 17 anos através de um recenseamento da população residente no Município de Aileu com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e **na segunda fase**, foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 16 de março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento dos recursos humanos do Município.

Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondente no Município de Aileu são jovens com idade entre 17 – 36 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguindo respetivamente os que tem o ensino pré-secundário e ensino básico secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Aileu. 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 educação académica e 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 Matemática de Ensino, Direito, Contabilidade, Relações Internacionais e outros em número menor (detalhe ver tabela 15). A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados são no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Aileu tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no

entanto, verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação com os recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas também no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permitam maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós-graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios.

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

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

Equipar os trabalhadores com certas habilidades permitirá que eles continuem 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.

O município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Gestão Florestal, Produção de Animal (Pecuária), Aquicultura, Planeamento e Política do Governo, Turismo e Hospitalidade, Gestão de Recursos Humanos, Trabalho Social, Política Educacional e Tecnologia Educacional inclusive Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

Tendo por base os dados acima apresentados torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidades 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 a formação técnico e vocacional formal, mas, 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 as 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 formação 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

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

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

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

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

Conclusão e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Aileu precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM 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 na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

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

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

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

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Matemática de Ensino, Direito, Contabilidade, Relações Internacionais e outros (detalhe ver tabela 15).

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

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

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e formação permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia do Município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas em pequena escala, através de muitas rotas: formação 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 do município.
 - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de desenvolvimento, o Município enfrenta uma importante tarefa de construção. Um investimento substancial na força de trabalho local da construção parece ser necessário.

- **O turismo** continua a ser uma oportunidade futura, em vez de uma realidade atual para o município. 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 de empregadores quer de trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP).** A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no Município de Aileu, 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 educação acadêmica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) Educação de adultos (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável para o futuro. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, poderão contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.
- 5) No âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de Municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.
- 6) Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades

do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

1. Introdução, Objetivos e Metodologia

1.1. Introdução Geral

O Município de Aileu situa-se no noroeste da ilha de Timor Leste ou seja na costa sul da capital Díli, ocupa uma superfície de 737 km² com topografia montanhosa e encontra-se entre 350 – 1500 m da superfície do mar, com Latitude entre (8°33'33.41"S - 8°51'4.39"S) e Longitude (125°27'22.42"E - 125°49'9.53"E).

A capital do distrito também é chamada de Aileu. Faz fronteira com Díli a norte, Manatuto a leste, Manufahi a sudeste, Ainaro a sul, Ermera a oeste e Liquiçá a noroeste. Fazia parte do Município de Díli, mas foi separado nos últimos anos da administração portuguesa. Como parte do programa de descentralização do Governo de Timor-Leste, o antigo Distrito de Aileu está agora organizado como o Município de Aileu, liderado por um Administrador Municipal.

Aileu surge de um raiz “*Ai abut*” que se encontra no suco de Liurai, Posto Administrativo Aileu Vila. Esta raiz cresce sem tronco e ramo consertando enrolado parecida como uma cadeira. Desde o tempo dos antepassados que consideram esta raiz como única e especial, por isso designaram a região de Aileu, que em língua Tetum assinala raiz acondicionada em torno de uma árvore. Assim os antepassados tomaram a decisão que esta árvore representava o símbolo de Aileu, nome do local e do município.

Aileu desde os antepassados já tinha estruturas indígenas baseado na existência de casa costuma “*uma lisan*” em que cada ***uma lisan*** tinha um chefe chamado Bei. Líderes tradicionais/indígenas chamado Kuku. Estes líderes tradicionais com grau superior que posteriormente foram escolhidos como regente deles chamado Liu Rai (Dat Rai Ubun). Antigamente os antepassados eram analfabetos, mas havia sempre alguém como dirigente/líder para tomar decisões relativamente as fronteiras entre um local (*knua ida*) com outro.

Antes da chegada dos Portugueses em Timor, a cultura de Aileu já existia como o casamento tradicional “*barlakeadu*” onde foram legalizadas pelas duas casas costumas “*uma fukun rua*”, designado “*uma mane*” e “*uma feto*”. A justiça tradicional, a proibição e a forma de punição também já existia conforme o uso

tradicional. Como exemplo a multa de animal conforme o grau de irregularidade praticada.

Em 1500 anos atrás, a população de Aileu vivia sob a governação do sistema Liurai e Dom. Entre 1942-1972, já no período da ocupação Portuguesa Aileu tornou-se num Posto Administrativo; Aileu Vila e Remexio foram submetidos ao conselho de Díli. Lequidoe e Laulara dantes os liurais recebiam ordem diretamente no conselho de Díli sem passar pelo posto administrativo de Aileu Vila e Remexio.

Entre 1973-1975, Aileu tornou-se Conselho juntando outros dois postos administrativos Lequidoe e Laulara para preencher os critérios como Conselho Administrativo com o mínimo de 4 Postos Administrativos. Aileu tornou-se Conselho a partir de 1972 com o Administrador do conselho Senhor Alfredo Pires. A colonização Portuguesa delimitou o território de Timor pela primeira vez com divisão administrativa chamada Comando Militar, partilhou a estrutura de regimento a povoação com as suas posições e cargos (coronel, tenente coronel, major, capitão até alferes). Posteriormente houve uma mudança política Portuguesa de comando militar ao Posto circunscrição Aileu que em consequência disso alteraram também as posições e cargos tornaram-se Dom, Chefe de Suco e Chefe de Povoação. Por último, transformaram-se em Conselho Administrativo de Aileu onde se encontram descritas e publicadas nos documentos oficiais da administração do governo colonial.

Durante a ocupação Indonésia, Timor Leste foi considerado 27^a província da Indonésia, constituída por 13 Kabupaten (Municípios), Aileu foi designado como um município chamado “Kabupaten Aileu” (Município de Aileu). Em 1977, Aileu foi estabelecido como um dos municípios com 30 sucos e 4 postos administrativos: Posto Administrativo Aileu Vila, Lequidoe, Remexio e Laulara.

Este estabelecimento levou a perda de 4 povoações, povoação Balibar e Laulara do suco de Kotolau, Povoação Daralau do suco Talitu e povoação Kaisabe do suco de Assumau que se tornaram parte do Kabupaten Díli (Município de Díli).

Após o referêndum 1999 a administração transitória das Nações Unidas perseguiu a divisão administrativa deixada pela indonésia, apenas alterou o nome de *Kabupaten Aileu* para **Distrito de Aileu**. Hoje a designação de distrito é substituída por município.

A população está estimada em 48,554 habitantes com uma densidade populacional de 66,4 habitantes/km² (Censo, 2015). A população está distribuída de forma muito irregular pelo sucos e postos administrativos. Do total, 48,4% da população é do sexo feminino e 51,6% do sexo masculino. Existem 43,03% de pessoas em idade economicamente ativa.

A população de Aileu é essencialmente jovem, tendo 63,9% menos de 25 anos, o que contribui para uma forte pressão sobre os sistemas de educação, saúde, formação profissional e mercado de trabalho. A proporção de indivíduos abaixo de 15 anos 39%, 15 – 64 anos de 55,4%, e 5,6% acima de 64 anos. A densidade da população de Aileu é de 66/km² (170/sq mi) (Censo, 2015).

A nível religiosa há várias crenças. A religião dominante no território do município de Aileu é a religião Católica, seguida da Igreja Protestante e outras religiões com menor percentagem sendo as línguas com áreas bem definidas e faladas é a língua Mambae (99,9%) e Lolei com 1% de falantes.

Postos administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Aileu está dividido em 4 Postos Administrativos, 31 Sucos e 135 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela 1 abaixo:

Posto Administrativo, Sucos e número de Aldeias

Área do Posto Administrativo	
Posto Administrativo	Superfície (Km ²)
Aileu Vila	245,80
Lequidoe	175,39
Remexio	214,25
Laulara	94,03
Total	2195

Posto Administrativo	Sucos	Número de Aldeias	Total
Aileu Vila	Aissirimou	5	63
	Bandudato	3	
	Fahiria	6	
	Fatubossa	7	
	Hoholau	5	
	Lahae	5	
	Lausi	5	
	Saboria	3	
	Seloi Kraik	10	
	Seloi Malere	6	
	Suco Liurai	8	
Laulara	Cotolau	5	23
	Fatise	5	
	Madabeno	6	
	Talitu	4	
	Tohumeta	3	
Lequidoe	Açubilitoho	3	22
	Bereleu	5	
	Betulau	3	
	Fahisoi	3	
	Faturilau	2	
	Namolesso	4	
	Manucassa	2	
Remexio	Açumau	3	27
	Fadabloco	4	
	Fahisoi	3	
	Faturassa	4	
	Hautoho	3	
	Maumeta	3	
	Suco Liurai	3	
	Tulataqueu	4	

Fonte: Censo, 2015

Clima, Relevo e Hidrografia

A situação climática do Município de Aileu caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa. A estação seca ocorre entre Junho e Outubro com a temperatura média de 30,36°C e uma estação chuvosa durante os restantes meses do ano, podendo considerar-se o mês de Junho como transitório e com uma temperatura média de 10,75°C. O Município está situado nas montanhas entre 350 – 1500 m de superfície do mar, onde o clima é quase sempre de Primavera – nunca chegando ao calor e à humidade de Díli - e a paisagem quase nunca deixa de ser verde, a inauguração de uma estação de água suficiente para suprir as necessidades de Díli (onde vivem quase 200 000 almas e é

quase um luxo a água canalizada que cai pingo a pingou, pura e simplesmente desaparece das torneiras dias e dias seguidos nos bairros de maior densidade populacional e mais pobres!), levou à capital daquele município altas personalidades do Governo, diplomatas, jornalistas e muita população.

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

a) Turismo

O Município de Aileu tem uma grande potencialidade no setor de turismo, nomeadamente o turismo cultural, histórico, paisagístico, turismo comunitário e culinário. Dada a sua proximidade com a capital e com climas frescos este município foi um dos locais muito procurado pelos turistas e estrangeiros. De acordo com o plano estratégico de 2011, o desenvolvimento do setor do turismo no município constitui um dos principais geradores de emprego e renda. A aposta no setor de turismo aumenta o número de empregos pois o turismo é composto de diversos setores, os quais possibilitam absorção da mão de obra qualificada, contribuindo desta maneira para melhor distribuição de renda, reduzindo, assim, as disparidades regionais/locais. O sector do turismo vem ganhando nos últimos anos uma importância expressiva em Aileu, evidenciando uma tendência para se transformar num sector estratégico que poderá vir a contribuir para dinamizar a economia do município.

Neste sentido, o Município de Aileu tem que estabelecer o centro de informação de turismo, disponibilizar brochuras e mapear os locais turísticos e históricos para a publicidade com o intuito de atrair os visitantes e turistas nacionais e estrangeiros. Além disso, capacitar os jovens nas áreas de línguas nomeadamente língua estrangeira e historiadores para posteriormente guiar os turistas.

b) Comércio e Indústria

O comércio e indústria de tijolo feito por “*rai mean*” é uma das potências que tem vindo a desenvolver-se. Atualmente a produção ainda é limitada mas a matéria prima de qualidade o “*rai mean*” encontra-se distribuído em 4 postos administrativos. Com a matéria prima que existe é fundamental criar regulamentos

para que as companhias local, nacional e internacional possam produzir tijolo e telha com maior quantidade e qualidade para a construção das casas da população de Aileu e possível exportação a outros municípios o que poderá contribuir para o aumento das receitas do município.

No Posto Administrativo de Laulara e Lequidoe também existem pequenas indústrias de produção de sumo de laranja e abacaxi para o fabrico de marmeladas. Conforme o plano, o comércio e indústria vai ser desenvolvido pelo setor público, privado e cooperativas. O Município de Aileu irá trabalhar em parceria com o setor privado e cooperativas para desenvolver a economia do município através de diversificação do setor de indústria em diversos setores para criar campo de trabalho aos jovens. O principal objetivo é reduzir a pobreza e aumentar as receitas para o bem estar da população. Pretende-se ainda cooperar com os parceiros internacionais com maior investimento no sentido de reforçar as empresas locais e não pelo contrário competir com as empresas locais.

c) Florestas

O Município de Aileu tem um potencial florestal variado como *ai-ruu* e *ai-bubur* e outros que crescem naturalmente para esverdear a cidade e funcionam como proteção de fontes da existência de água que fornece a capital Díli e o Município de Manatuto.

Nos 4 postos administrativos nomeadamente Laulara, Remexio, Liquidoe e Aileu Vila encontram-se as árvores com valor económico comercial, atualmente utilizados como matéria prima para diversas indústrias tais como madeireira, farmacêutica, cosmética entre outros, sendo que algumas espécies oferecem mais de um produto, para os diferentes segmentos, ao longo de sua vida, como madeira, frutas, óleos e sementes.

As florestas desempenham um papel fundamental para o Município de Aileu, fornecendo recursos úteis para a subsistência das famílias (sobretudo fruta, lenha e carvão) e podem representar uma ótima saída para a exportação de madeira preciosa. No entanto, as atividades da população residente resulta em 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.

O setor florestal, através das indústrias, tem contribuído para a sociedade, colocando no mercado materiais imprescindíveis à população como o apoio ao incentivo visando aumentar o valor económico e a competitividade dos produtos florestais.

O setor da floresta contribui com uma parcela importante para a economia do município através da geração de produtos para o consumo direto ou para exportação, gerando impostos e emprego e atuando na conservação e preservação dos recursos naturais renováveis. Assim, este setor deve buscar alcançar de forma definitiva, a sua sustentabilidade, para obtenção de uma produção contínua sem a redução de seus valores e de sua produtividade sem causar danos ao meio ambiente.

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

d) Pecuária

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

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

Em 2020, o Município de Aileu pretende desenvolver esta área por ser uma área de grande potencialidade e devesperança. É preciso ter uma boa política para garantir a continuidade da produção deste setor.

e) Aquicultura

Dada a sua localização geográfica o Município de Aileu está situado no centro onde na parte norte faz fronteira com o Município de Dili, no sul com o Município de Ainaro e Manufahi, no leste com o Município de Manatuto e na parte Oeste com o Município de Ermera e é um dos dois únicos municípios sem litoral, sendo o outro Ermera. A atividade

de aquicultura deve ser desenvolvida através da criação de peixes de água doce, principalmente como atividade ocasional ou mesmo complementar da agricultura e pecuária. A aquicultura é uma atividade que pode ser praticada de forma sustentável, com custo de investimento relativamente baixo e produtividade elevada, podendo contribuir para ampliar a produção Municipal e Nacional de alimentos de forma significativa contribuindo, assim, para a maior segurança alimentar no município. Por ser uma atividade de baixo custo de implementação e operacional, bem como de tecnologia acessível, a aquicultura apresenta-se como uma alternativa para a geração de emprego e renda de forma competitiva nos municípios mais próximos.



f) Recursos Naturais – Potencialidades

Os recursos naturais tem um papel relevante no mercado municipal e nacional. Eles oferecem um valor tangível de presente e de futuro e são parte da economia real. O Município de Aileu identificou alguns sectores de maior importância na economia do Município que são: Agricultura (incluindo a Agroindústria e a Horticultura), Pecuária, Floresta, Pescas (Aquicultura), Turismo (Turismo Paisagístico) e Herança Cultural, tal como as memórias deixadas durante a colonização Portuguesa, a ocupação Indonésia (24 anos) e massacre entre 1942-1945 Japoneses - Portugueses e 1975-1999 entre Timor - Indonésia.

No que se refere aos recursos para materiais de construção destacam-se as Areias da ribeira, Pedras, “*Tanah Merah*”, Mármore e “*Tanah Putih*”.

g) Infraestruturas e transportes

O termo infraestrutura tem um significado amplo, mas normalmente ele é associado à estrutura que serve de base à sociedade, como meios de

comunicações, transportes (vias, veículos, tráfego, etc.), eletricidade, combustíveis (produção, distribuição, manutenção de rede, etc.), saneamento básico (fornecimento de água potável, rede de esgotos, etc.), entre outros, que garantem o funcionamento de um município ou região.

A infraestrutura é a base necessária para alavancar o desenvolvimento. Sem ela fica comprometido o crescimento económico, pela dificuldade de gerar bens e serviços, uma vez que a produção depende da oferta de energia, da comunicação, de meios e vias de transporte, entre outros, bem como compromete a qualidade da vida da população, especialmente a saúde, quando essa é carente de saneamento básico e de água potável, e a mobilidade urbana. Portanto, do eixo de infraestrutura, o poder público deve dar muita atenção, já que a inadequação dela compromete o desenvolvimento do Município.

As infraestruturas existentes no Município de Aileu são de pouco alcance no serviço às comunidades e populações, sendo a acessibilidade no território caracterizada pela inexistência de uma rede viária capaz de resolver as necessidades de circulação entre os postos administrativos e outros Municípios, Aileu - Díli, Aileu – Same e Ainaro.

Em relação a este, as necessidades são enormes. Trata-se de uma prioridade absoluta para o desenvolvimento do município, considerada a sua importância para a retomada de todas as actividades económicas. O sistema rodoviário ainda não goza de boas condições. Algumas áreas ainda não têm acesso às estradas, e devido as más condições das estradas.

Antecipando a implementação do processo de descentralização e de criação do município, foi identificado como sendo o principal desafio da economia o seguinte: o aumento da competitividade da economia através da diversificação da economia; aposta nos pólos de desenvolvimento; investimento no capital humano, em infraestruturas e na pesquisa e inovação. Coloca-se ainda como desafio, a necessidade de desenvolver 4 pilares fundamentais, nomeadamente:

- 1) Desenvolvimento do capital humano (formação orientada para o mercado; instituição e expansão de um ensino profissionalizante e melhoria dos padrões de saúde e protecção social).
- 2) Desenvolvimento de infraestruturas de base produtiva (investimento e ordenamento de infraestruturas: parques industriais; ZEE, 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 (TICs).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições públicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da legislação e criação de instituições que sirvam a estratégia de industrialização – ex. Banco de Desenvolvimento).

Para materializar os desafios inerentes nas áreas prioritárias de desenvolvimento económico, identificamos dois instrumentos principais: (1) desenvolvimento do sector privado, em que se coloca a ênfase na mobilização de recursos para investimento no desenvolvimento das pequenas e médias empresas; e (2) mecanismos para o financiamento do investimento público. Para o desenvolvimento do Sector Privado são considerados factores cruciais a criação de um ambiente de negócios favorável ao sector privado municipal e a mobilização de recursos para investimento privado. É essencial desenvolver instrumentos financeiros que melhorem as condições de financiamento e facilitem o acesso ao financiamento do sector privado municipal.

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

É imperativo construir capacidades locais dos postos administrativos como a vanguarda da agenda de desenvolvimento estratégico Municipal. A falta de competências necessárias e de instituições públicas e privadas bem geridas para o

crescimento sustentável a longo prazo é prioridade a ser incluída em todas as atividades de desenvolvimento em Aileu, devido às suas implicações para melhorar a governação e a gestão do desenvolvimento.

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

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos deve não apenas identificar as áreas prioritárias de formação mas também o conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de DRH identificados, garantindo diferentes fases do plano estratégico de desenvolvimento para serem implementadas com sucesso no futuro. O facto de **não existir ainda um inquérito (censo) de Recursos Humanos existentes no Município de Aileu**, representa uma das razões para este trabalho. O intuito deste trabalho é identificar e analisar a situação dos recursos humanos atual e sua distribuição, descrever a situação atual dos recursos humanos de cada posto administrativo, promover a planificação dos recursos humanos, designadamente em relação às necessidades do Município e por último reforçar a colaboração do sector público com o sector privado e as associações profissionais;

1.2. Objetivos

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

1. descrever a situação atual dos recursos humanos do município e cada posto administrativo;
2. informar o número de graduados / licenciados que procuram trabalho ou desempregados;
3. promover o planeamento de recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito às necessidades do município;

4. contribuir para o treinamento e melhoria de diferentes categorias de pessoal, através da otimização de oportunidades dentro e fora do país; e
5. reforçar a cooperação entre o setor público e privado e as associações profissionais.
6. promover uma alocação de financiamento eficiente do FDCH para programas de desenvolvimento de recursos humanos em áreas prioritárias nos próximos anos;
7. identificar ocupações estratégicas e áreas estratégicas para a formação; e
8. identificar potencialidades económicas, recursos naturais e programas prioritárias relacionadas.

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

1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica, cujas, quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidas aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através do censo da população residente no Município de Aileu com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 16 de Março de 2018.

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

Os dados nos questionários recolhidos foram complementados com o método de FGD com perguntas de discussão (anexo 1) baseadas nos 4 pilares de desenvolvimento conforme o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN 2011-2030) aos Administrador do Município, Administradores dos Postos

Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas (lista dos participantes em anexo 2), visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento dos recursos humanos do município.

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

PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS

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

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

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

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

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

2. Compreender o capital humano do Município de AILEU

2.1. Apresentação e Análise dos dados

Esta seção apresenta uma breve revisão dos dados sobre o nível de recursos humanos existentes do Município de Aileu 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).

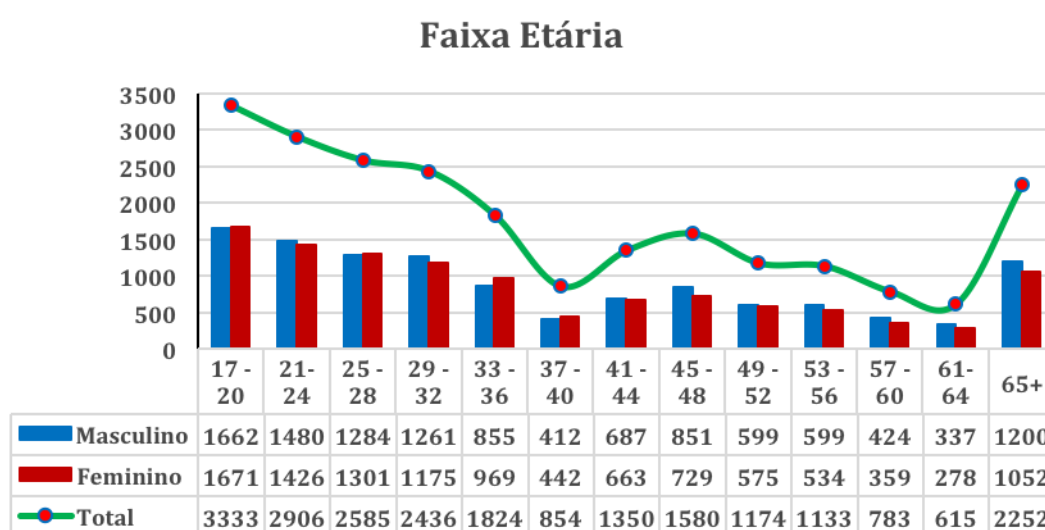
2.2. Perfil dos Inquiridos

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 22.825 inquiridos, dos quais 51% são do sexo masculino e 49% do sexo feminino. Os demais aspectos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria tem idade situada na faixa etária dos 17 aos 36 anos, representando 57,5%, 37-64 anos com 32,8% dos pesquisados e 9,9% possui mais do que 65 anos. O sexo masculino constitui o maior número em quase todas as faixas etárias exceto na faixa etária entre 25-28 anos e 33 – 36 anos. No entanto, as diferenças não são significativas (Figura 1).

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



2.3. Deficiência

A tabela 1 apresenta a distribuição de avaliação da existência de pessoas com deficiência do Município de Aileu. Verifica-se que na avaliação da existência de pessoas com deficiência foi registrada um total de 563 respondentes corresponde a 2,5% do total dos 22.825 respondentes distribuídos por 4 Postos Administrativos (tabela 1):

Tabela 1. Distribuição da existência dos deficientes por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Aileu Vila	182	10.802	10.984
Laulara	124	3.018	3.142
Lequidoe	100	3.144	3.244

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Remexio	157	5.298	5.455
Aileu	563	22.262	22.825
Percentagem (%)	2,5	97,5	100,0

O maior número de pessoas com deficiência foi registado no Posto Administrativo Aileu Vila 32%. Os outros Postos Administrativos tem números bastante semelhantes com uma percentagem entre 18 – 28% (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos defecientes por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequencia	Percentagem (%)
Aileu Vila	182	32
Laulara	124	22
Lequidoe	100	18
Remexio	157	28
Total	563	100

As principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física e à visão/olhos. Registou-se ainda um número bastante semelhante entre a deficiência psicossocial/mental e auditiva. (Tabela 3).

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

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
Aileu Vila	73	50	29	34	-	186
Laulara	32	64	16	11	1	124
Lequidoe	22	48	15	15	-	100
Remexio	46	29	46	35	1	157
Total	173	191	106	95	2	567

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupa 47,5% do total dos respondentes. O ensino básico (primário e pré-secundário) representa 28,6% e o ensino secundário ocupa 19,3%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 0,6% e

0,3%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,7% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 834 (3,7%) dos inquiridos, 62,3% tem o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 32,6% e Mestrado com 2,2%. Outros níveis académicos tem uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	AILEU	Aileu Vila	Laulara	Lequidoe	Remexio
Não sabe ler/escrever	8962	3956	1218	1355	2433
Não lê/sabe escrever (não terminou primaria)	1877	713	187	269	708
Sub Total	10839	4669	1405	1624	3141
Primaria	2663	1165	377	359	762
Pré-secundário	3872	2134	509	600	629
Secundário	4413	2439	679	519	776
Escola Secundário Técnico Profissional	142	79	32	16	15
Outros	29	13	8	4	4
Sub Total	11119	5830	1605	1498	2186
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	27	13	3	5	6
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	-	1	1	-
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	4	1	1	1	1
Sub Total	33	14	5	7	7
Diploma I	6	2	4	-	-
Diploma II	11	2	4	3	2
Diploma III/Bacharelato	272	146	21	48	57
Diploma IV	7	5	1	-	1
Licenciatura (S1)	517	331	69	34	83
Mestrado (S2)	18	14	1	-	3
Doutoramento (S3)	3	-	3	-	-
Sub Total	834	500	103	85	146
Total	22825	11013	3118	3214	5480

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo e por posto administrativo, dos 834 que possuem o grau superior apenas 455 (54,6%) que responderam esta questão. Os detalhes dos dados podem ser vistos na tabela 5, a seguir.

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

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	2	7	146	3	280	17	-	455	297	158
Matemática	-	1	14	-	19	-	-	34	31	3
Educação	-	1	11	-	29	2	-	43	24	19
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	2	-	21	-	-	24	12	12
Contabilidade	-	-	5	-	19	-	-	24	16	8
Língua Portuguesa	-	-	14	-	5	-	-	19	13	6
Matemática de Ensino	-	-	9	-	8	-	-	17	12	5
Formação de professor	-	3	9	-	2	-	-	14	7	7
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	1	10	1	-	13	12	1
Direito	-	-	-	-	12	1	-	13	9	4
Engenharia Tecnologia Informática (Computador)	-	-	4	-	8	-	-	12	10	2
Gestão	-	-	2	-	6	3	-	11	9	2
Sociologia da Educação	-	-	2	-	9	-	-	11	8	3
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	8	-	-	9	5	4
Biologia de Ensino	-	-	3	-	6	-	-	9	5	4
Agronomia	-	-	2	-	5	1	-	8	6	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
Língua Inglesa	-	-	1	1	5	-	-	7	5	2
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	7	-	-	7	5	2
Enfermagem	-	-	5	-	1	-	-	6	2	4
Farmácia	1	-	5	-	-	-	-	6	2	4
Física de Ensino	-	-	3	-	3	-	-	6	6	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	4	-	2	-	-	6	3	3
Engenharia de Petróleo	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Economia	-	1	1	-	3	-	-	5	5	-
Sociologia	-	-	1	-	2	2	-	5	3	2
Produção Pecuária	-	-	2	-	3	-	-	5	3	2
Filosofia	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Teologia	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Sociolinguística e Dialetoлогия	-	-	1	1	2	-	-	4	3	1
Saúde pública	-	-	2	-	2	-	-	4	2	2
Aquicultura	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Psicologia Educacional	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Tecnologia Educacional	-	-	1	-	-	3	-	4	4	-
Física	-	-	3	-	-	-	-	3	1	2

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Língua indonésia	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3
Educação Física / Educação desportiva	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Agro-negócio	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Administração pública	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
História da Educação	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Políticas públicas	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Educação especial	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
História e geografia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Psicolinguística	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Oceanografia biológica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia de pesca	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Economia da educação	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Catequese	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Política educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Arquitetura	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Hidráulica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Análise Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de gênero	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Japonesa	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua espanhola	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Carreira militar	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Carreira religiosa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biologia vegetal	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro químico	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	-	-	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
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Antropologia educacional	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia pastoral	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo / Pastelaria	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Outras	-	-	7	-	7	1	-	15	11	4
Aileu Vila										
Total	-	1	77	3	180	13	-	274	178	96
Matemática	-	-	8	-	11	-	-	19	17	2
Educação	-	-	2	-	20	2	-	24	11	13
Contabilidade	-	-	4	-	13	-	-	17	11	6

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	15	-	-	16	8	8
Língua Portuguesa	-	-	11	-	4	-	-	15	11	4
Matemática de Ensino	-	-	6	-	6	-	-	12	7	5
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	1	8	1	-	11	10	1
Gestão	-	-	2	-	6	1	-	9	7	2
Sociologia da Educação	-	-	2	-	7	-	-	9	7	2
Engenharia Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	6	-	-	8	6	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	7	-	-	8	4	4
Formação de professor	-	-	6	-	2	-	-	8	3	5
Direito	-	-	-	-	5	1	-	6	6	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Língua Inglesa	-	-	1	1	3	-	-	5	3	2
Sociologia	-	-	1	-	1	2	-	4	3	1
Aquicultura	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Física de Ensino	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Psicologia Educacional	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Tecnologia	-	-	1	-	-	3	-	4	4	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Educacional										
Física	-	-	3	-	-	-	-	3	1	2
Agronomia	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Teologia	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Sociolinguística e Dialectologia	-	-	-	1	2	-	-	3	3	-
Saúde pública	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Administração pública	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	1	-	2	-	-	3	-	3
Gestão	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Economia	-	1	-	-	1	-	-	2	2	-
Filosofia	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Drogaria	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Agro-negócio	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Produção Pecuária	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Biologia de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
História da Educação	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Políticas públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Política educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Imunologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Hidráulica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Língua Japonesa	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua espanhola	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biologia vegetal	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Enfermagem	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia da educação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo / Pastelaria	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Educação especial	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	1	-	4	1	-	6	5	1
Laulara										
Total	2	2	15	-	42	1	-	62	31	31
Matemática	-	-	3	-	3	-	-	6	5	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	-	-	4	-	-	5	1	4
Direito	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Biologia de Ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Educação	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Contabilidade	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Formação de	-	2	1	-	-	-	-	3	1	2

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
professor										
Agronomia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Filosofia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Língua Portuguesa	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Engenharia Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Drogaria	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Produção Pecuária	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialectologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Carreira militar	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação desportiva	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Lequidoe										
Total	-	3	22	-	14	-	-	39	27	12
Matemática	-	1	2	-	1	-	-	4	4	-
Educação	-	1	-	-	3	-	-	4	3	1
Matemática de Ensino	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Enfermagem	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Formação de professor	-	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
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicolinguística	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua Portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Turismo e Hotelaria	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Biologia de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Física de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Antropologia educacional	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Outras	-	-	5	-	-	-	-	5	3	2
Remexio										
Total	-	1	32	-	44	3	-	80	61	19
Educação	-	-	7	-	5	-	-	12	10	2
Matemática	-	-	1	-	4	-	-	5	5	-
Agronomia	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
Economia	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Enfermagem	-	-	3	-	-	-	-	3	1	2

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Contabilidade	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
História e geografia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua indonésia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Oceanografia biológica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Educação Física / Educação desportiva	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Drogaria	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-
Biologia de Ensino	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Educação especial	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo de gênero	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Portuguesa	-	-	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 Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenheiro químico	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Física de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
História da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Sociologia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e	-	-	-	-	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
multilaterais										
Teologia pastoral	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 22.825 inquiridos que participaram nesta pesquisa, cerca de 2,7% já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que fizeram os cursos de certificados, 52% concluíram o curso Certificado I, 16,9% Certificado II, 9,1% Certificado III e 22% Certificado IV (Tabela 6), enquanto as maiores áreas de formação eram computador, curso de língua portuguesa, curso de língua inglesa e curso de agricultura/horticultura. Outras áreas de formação são muito pouco representativas. As áreas predominantes da formação do Certificado I – Certificado IV são computador, curso de língua portuguesa e inglesa. Os dados mostram ainda a carência e 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 alinhar com a necessidade local. Os detalhes 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	Área de formação que requiere maior atenção
AILEU						
Total	605	315	102	55	133	Melhoria de negócios
Computador	186	134	27	7	18	Carpintaria
Curso de língua portuguesa	118	42	22	18	36	Formação e avaliação;
Curso de inglês	56	30	11	8	7	Curso Agrícola
Tecnologia de informação	25	12	7	3	3	Construção (Geral);
Administração do Escritório Geral	15	8	-	1	6	Eletricidade;
Curso de agricultura / horticultura	13	7	1	-	5	Treinamento para empreiteiros / empresários (IADE).
Hospitalidade (Geral);	7	6	1	-	-	Canalizador
Melhoria de negócios	5	4	1	-	-	Construção de Negócios (Geral);
Carpintaria	5	2	2	1	-	Automotivo e manutenção;
Formação e avaliação;	5	1	3	-	1	Hospitalidade (Geral);
Curso Agrícola	5	4	1	-	-	Gestão da polícia
Construção (Geral);	4	1	1	1	1	Cozinhar (Cozinheiro)
Eletricidade;	4	2	2	-	-	Máquinas pequenas;
Treinamento para empreiteiros / empresários (IADE).	3	1	-	-	2	Estudo de comunicação social para o setor público;
Canalizador	3	3	-	-	-	Hospitalidade (produção de

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
						alimentos);
Construção de Negócios (Geral);	2	1	1	-	-	Serviços financeiros (micro finanças e bancos);
Automotivo e manutenção;	2	2	-	-	-	Fotógrafo / filmagem;
Hospitalidade (Geral);	2	-	2	-	-	(Diploma) em Treinamento e Avaliação
Gestão da polícia	2	1	-	-	1	Alfaiate / Costureira
Cozinhar (Cozinheiro)	2	1	1	-	-	Pintor de: artes, pinturas, tatuagens
Máquinas pequenas;	1	1	-	-	-	
Estudo de comunicação social para o setor público;	1	1	-	-	-	
Hospitalidade (produção de alimentos);	1	-	-	-	1	
Serviços financeiros (microfinanças e bancos);	1	-	1	-	-	
Fotógrafo / filmagem;	1	-	-	-	1	
(Diploma) em Treinamento e Avaliação	1	-	-	1	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Pintor de: artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Outras	133	49	18	15	51	
Aileu Vila						
Total	299	173	45	27	54	
Computador	140	104	17	6	13	
Curso de língua portuguesa	50	14	8	10	18	
Curso de inglês	18	11	4	2	1	
Tecnologia da informação	10	6	2	-	2	
Curso de agricultura / horticultura	8	5	-	-	3	
Melhoria de negócios	5	4	1	-	-	
Hospitalidade (Geral);	5	4	1	-	-	
Curso Agrícola	4	4	-	-	-	
Formação e avaliação;	3	-	3	-	-	
Treinamento para empreiteiros / empresários (IADE).	2	1	-	-	1	
Administração do	2	1	-	-	1	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Escritório Geral						
Automotivo e manutenção;	2	2	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	2	2	-	-	-	
Pintor de: artes, pinturas, tatuagens	1	-	1	-	-	
Máquinas pequenas;	1	1	-	-	-	
Carpintaria	1	-	1	-	-	
Fotógrafo / filmagem;	1	-	-	-	1	
(Diploma) em Treinamento e Avaliação	1	-	-	1	-	
Cozinhar (Cozinheiro)	1	1	-	-	-	
Outras	42	13	7	8	14	
Laulara						
Total	116	44	33	11	28	
Curso de língua portuguesa	17	2	9	1	5	
Computador	11	5	3	1	2	
Curso de língua inglês	11	2	3	4	2	
Administração do Escritório Geral;	10	7	-	-	3	
Tecnologia de informação	5	-	3	1	1	
Canalizador	3	3	-	-	-	
Hospitalidade (Geral);	4	2	2	-	-	
Construção (Geral);	2	1	1	-	-	
Carpintaria	2	1	1	-	-	
Eletricidade;	2	-	2	-	-	
Construção de Negócios (Geral);	1	1	-	-	-	
Estudo de comunicação social para o setor público;	1	1	-	-	-	
Hospitalidade (produção de alimentos);	1	-	-	-	1	
Serviços financeiros (micro finanças e bancos);	1	-	1	-	-	
Gestão da polícia	1	1	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Pintor de: artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	-	1	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Curso agropecuário	1	-	1	-	-	
Outras	40	16	6	4	14	
Lequidoe						
Total	95	49	11	9	26	
Curso de língua portuguesa	33	14	4	5	10	
Computador	18	14	3	-	1	
Curso de inglês	18	14	1	1	2	
Tecnologia da informação	3	3	-	-	-	
Construção (Geral);	2	-	-	1	1	
Administração do Escritório Geral;	1	-	-	-	1	
Gestão da polícia	1	-	-	-	1	
Cozinhar (Cozinheiro)	1	-	1	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	-	-	-	1	
Outras	17	4	2	2	9	
Remexio						
Total	95	49	13	8	25	
Curso de língua portuguesa	18	12	1	2	3	
Computador	17	11	4	-	2	
Curso de língua inglês	9	3	3	1	2	
Tecnologia da informação	7	3	2	2	-	
Curso de agricultura / horticultura	3	2	-	-	1	
Administração do Escritório Geral;	2	-	-	1	1	
Carpintaria	2	1	-	1	-	
Treinamento e avaliação;	2	1	-	-	1	
Treinamento para empreiteiros / empresários (IADE).	1	-	-	-	1	
Outras	34	16	3	1	14	

2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

2.6.1 Funcionários Público Permanentes

A tabela 7 mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 86,7% dos cargos. 33,2% dos professores mantiveram seus cargos por mais de 6 – 10 anos e 36,6% com mais de 15 anos. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que não existem diferenças percentuais entre os que mantiveram o serviço público entre 1-5 anos, 6 - 10 anos, 11-15 anos e mais de 15 anos em comparação com os que mantiveram o serviço por um período de menos de 1 ano, com apenas 2,7%.

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	11	34	136	79	150	410	58,91
Funcionários	6	61	64	42	41	214	30,75
Medico/Medico Especialista	-	31	1	5	5	42	6,03
Chefe Departamento	-	3	5	4	6	18	2,59
Diretor Geral	-	1	-	1	6	8	1,15
Diretor Nacional	-	1	1	1	-	3	0,43
Defensor/Juiz	1	-	-	-	-	1	0,14
Outros	-	32	30	22	18	102	14,66
Total	18	131	207	132	208	696	100,00
Percentagem (%)	2,6	18,8	29,7	19,0	29,9	100,0	

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, a maioria estão nas posições entre o grau F (nível 1, & 2) - grau D/nível 4, em conjunto correspondente a 84,5%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 2,5% e os com regime especial 3,4% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	-	-
Grau B / nível 6	20	2,50
Grau C / nível 5	77	9,63
Grau D / nível 4	190	23,75
Grau E / nível 3	376	47,00
Grau F / nível 1, 2	110	13,75
Regime Especial	27	3,38
Total	800	100

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 funcionários e dos professores. Ambos representam 76,% do pessoal temporário.

Quanto, o padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que sustentaram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 75,7% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos, representando apenas 11%.

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

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Porcentagem (%)
<1 Ano	15	1	23	6	45	13,3
1-5 Anos	50	7	73	16	146	43,2
6 - 10 Anos	44	2	29	35	110	32,5
11-15 Anos	15	1	7	6	29	8,6
>15 Anos	2	1	-	5	8	2,4
Total	126	12	132	68	338	100,0
Porcentagem (%)	37,3	3,6	39,1	20,1	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 50,3% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário e licenciatura com uma percentagem de 20,4%. Os que têm o nível de pré secundário representa 10,8%, Diploma III/Bacharelato (9,3%), Ensino Básico (7,5%) e os restantes têm uma percentagem inferior ou igual a 1,5% (Tabela 10).

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

Nível de educação	Número do funcionários	Porcentagem (%)
Primária	25	7,5
Pré-secundária	36	10,8
Secundária	168	50,3
Escola secundária Técnico Profissional	5	1,5
Outros	-	-

Nível de educação	Número do funcionários	Percentagem (%)
Diploma I	-	-
Diploma II	-	-
Diploma III / Bacharelato	31	9,3
Diploma IV	1	0,3
Licenciatura	68	20,4
Mestrado	-	-
Doutoramento	-	-
Total	334	100

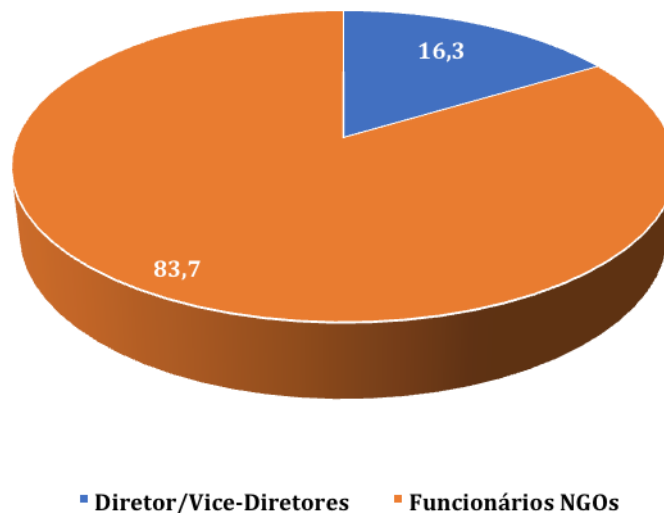
2.8. Setor Não Público (Privado)

O setor não público no Município de Aileu persiste 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 o interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar do desejo de trabalhar no setor não público, grande parte desse trabalho requer boas qualificações educacionais. O resultado deste trabalho fornece várias provas relevantes.

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

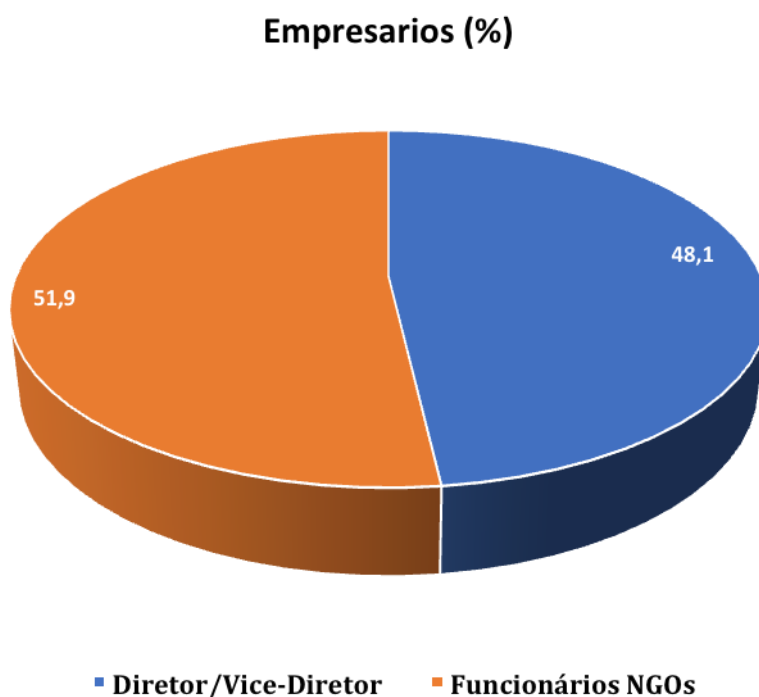
A Figura 2 mostra os dados do pessoal que trabalha nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 27 respondentes, 16,3% ocupam cargos como Diretor/Vice Diretores das organizações e maior percentagem 83,7% são funcionários.

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

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

Os empresários desempenham um papel importante através de seus investimentos, aumentando a prosperidade da população no município. Assim, os cidadãos têm a oportunidade de ter um emprego através do investimento, serviços e aumento do comércio, além do município crescer economicamente. Neste sentido, é fundamental compreender os recursos humanos envolvidos neste processo e tentar capacitá-los de forma eficiente e eficaz. A Figura 3, mostra a distribuição do pessoal envolvido na empresa por nível de escolaridade e por posição em que atualmente assume. 48,1% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 51,8% assumem função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

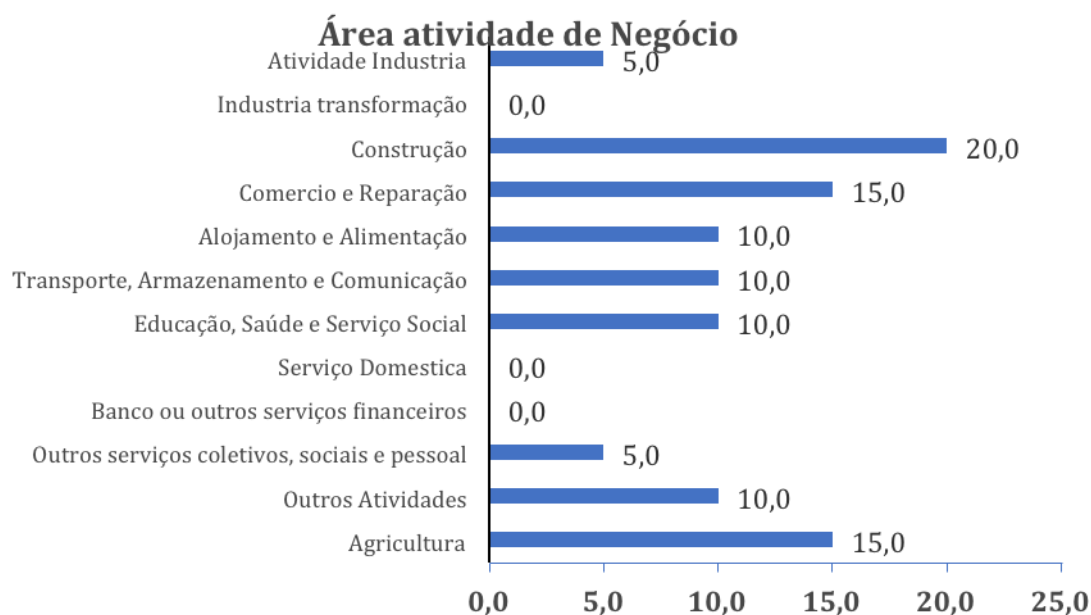
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a construção, comércio - reparação e agricultura (Figura 4). Outros setores de atividades representam entre 5 – 10%, sendo alguns setores sem registo de atividades (Figura 4).

Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários



2.8.4. Nível de Educação dos Empresários

Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas não têm nenhum nível de educação (59,5%), ensino secundário (14,9%), pré-secundário (12,6%) e ensino básico (11,4%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menor de 1% (Tabela 11).

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

Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	3892	50,5
Secundário	1149	14,9
Pré-secundário	973	12,6
Primário	879	11,4
Não lê/sabe escrever (não terminou primaria)	692	9,0
Licenciatura (S1)	65	0,8
DIII/Bacharelato	25	0,3
Escola Economia Secundária	13	0,2

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	5	0,1
Outros	4	0,1
Escola Técnica Secundária	3	0,0
DIV	2	0,0
Escola Secundária Agricultura	1	0,0
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	-	-
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano)	-	-
Escola Enfermagem Secundário	-	-
Escola Secundário Desporto	-	-
Escola Secundaria Assistência Social	-	-
Diploma I	-	-
Diploma II	-	-
Mestrado (S2)	-	-
Doutoramento (S3)	-	-
Total	7703	100,0

2.9. Áreas de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também aos inquiridos com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam em que setor pretende 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 76,2% em comparação com o setor público (23,8%). O Posto Administrativo de Aileu Vila tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego tanto no setor público como no setor não público (tabela 12).

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

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Aileu Vila	559	89,0	1025	51,0	1584	60,0
Laulara	30	4,8	559	27,8	589	22,3
Lequidoe	27	4,3	166	8,3	193	7,3
Remexio	12	1,9	260	12,9	272	10,3
Total	628	100,0	2010	100	2638	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (66,8%), tarefas domésticas (9,5%), construção (7,1%), comércio e

reparação (3,8%), atividade industrial (2,8%) e alojamento e alimentação com 2,4%. Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 2%.

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

Setor de Atividade	Posto Administrativo				Total	Percentagem (%)
	Aileu Vila	Laulara	Lequidoe	Remexio		
Agricultura	1289	353	116	772	2530	66,8
Atividade Industrial	41	38	8	20	107	2,8
Indústria de Transformação	19	26	5	16	66	1,7
Construção	97	101	25	47	270	7,1
Comércio e reparação	50	29	30	34	143	3,8
Alojamento e Alimentação	41	13	9	26	89	2,4
Transporte, Armazenamento e Comunicação	17	9	4	13	43	1,1
Educação, Saúde e Trabalho Social	16	13	13	27	69	1,8
Serviço Doméstico	111	172	13	64	360	9,5
Banco ou outros serviços financeiros	10	10	5	13	38	1,0
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	28	11	21	10	70	1,8
Outras atividades	2	-	-	-	2	0,1
Total	1721	775	249	1042	3787	100,0
Percentagem (%)	45,4	20,5	6,6	27,5	100,0	

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

Em relação ao grupo etário, o maior número dos inquiridos que estão a procura de emprego são jovens com faixa etária entre 17 – 32 anos, representando cerca de 75,4% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 – 20	206	11,8
21- 24	425	24,3
25 – 28	388	22,2
29 – 32	299	17,1
33 – 36	174	9,9
37 – 40	72	4,1
41 – 44	94	5,4
45 – 48	91	5,2
Total	1749	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 55 licenciados respondentes, 54,7% pretendem trabalhar no setor público e 45,3% pretendem no setor não público. Os licenciados pretendem trabalhar mais no setor público do que no setor privado.

As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados a procura de emprego, “desemprego” é na área de Matemática, Direito, Contabilidade, Relações Internacionais - bilaterais e multilaterais, Língua Portuguesa, Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral) e Formação de Professores com uma percentagem entre 5 – 7,5%. Os licenciados noutras áreas são menos de 5% (Tabela 15). Os dados aqui apresentados são essenciais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores no sentido de saber como aproveitá-los e empregá-los.

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

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentage m (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Matemática	2	2	4	7,5
2	Direito	4	-	4	7,5
3	Contabilidade	3	1	4	7,5
4	Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	3	1	4	7,5
5	Língua Portuguesa	1	2	3	5,7
6	Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	3	3	5,7
7	Formação de professor	3	-	3	5,7
8	Economia	1	1	2	3,8
9	Ensino de matemática	2	-	2	3,8
10	Engenharia Civil - Construção Civil	1	-	1	1,9
11	Engenharia de minas	-	1	1	1,9
12	Agronomia	-	1	1	1,9
13	Engenharia Agrícola	1	-	1	1,9
14	Educação	-	1	1	1,9
15	Língua Inglesa	-	1	1	1,9
16	Língua japonesa	1	-	1	1,9

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentage m (%)
		Setor Público	Setor não Público		
17	Petrologia	-	1	1	1,9
18	Engenharia Industrial	-	1	1	1,9
19	Saúde pública	1	-	1	1,9
20	Agronegócio	1	-	1	1,9
21	Gestão Florestal	1	-	1	1,9
22	Produção de Animal (Pecuária)	1	-	1	1,9
23	Aquicultura	1	-	1	1,9
24	Administração pública	-	1	1	1,9
25	Planeamento e Política do Governo	-	1	1	1,9
26	Gestão	-	1	1	1,9
27	Turismo e hospitalidade	-	1	1	1,9
28	Gestão de recursos humanos	-	1	1	1,9
29	Trabalho social	-	1	1	1,9
30	Biologia pedagógica	-	1	1	1,9
31	Política educacional	1	-	1	1,9
32	Tecnologia Educacional	1	-	1	1,9
33	Outros	-	1	1	1,9
Total		29	24	53	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 do Município de Aileu que atualmente estão a frequentar o ensino superior em diferentes programas de estudos. Os números mostram que as áreas de estudo, onde os seus graduados tem maior número de “desemprego” (Tabela 15), ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes (Tabela 16). Espera-se com a descentralização do poder local que vai ser implementado pelo governo e o desenvolvimento do setor privado no município haja oportunidades de absorver os licenciados no mercado de trabalho. Caso isso não aconteça, possivelmente poderá aumentar mais o número de licenciados a procura de emprego nomeadamente nas áreas identificadas acima na tabela 15.

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

No.	Áreas de estudo	Frequência	Percentagem (%)
1	Gestão	34	6,3
2	Educação	32	5,9
3	Saúde pública	30	5,6
4	Agronomia	25	4,6
5	Economia das Finanças / gestão financeira – Economia Bancária	24	4,4
6	Língua portuguesa	22	4,1
7	Engenharia elétrica	22	4,1
8	Engenharia Civil - Construção Civil	20	3,7
9	Contabilidade	18	3,3
10	Língua Inglesa	17	3,1
11	Administração pública	14	2,6
12	Matemática	12	2,2
13	Direito	12	2,2
14	Engenharia de minas	11	2,0
15	Biologia geral / ambiental	10	1,9
16	Sociologia	9	1,7
17	Enfermagem	9	1,7
18	Turismo e Hotelaria	9	1,7
19	Biologia pedagógica	9	1,7
20	Aquicultura	8	1,5
21	Engenharia Arquitetura	7	1,3
22	Produção Pecuária	7	1,3
23	Gestão de Recursos Humanos	7	1,3
24	Ensino de matemática	7	1,3
25	Física de Ensino	7	1,3
26	Física	6	1,1
27	Química	6	1,1
28	Petrologia	6	1,1
29	Parteira	6	1,1
30	Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	6	1,1
31	Formação de professores	6	1,1
32	Engenharia elétrica	5	0,9
33	Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	5	0,9
34	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	4	0,7
35	Direito público	4	0,7
36	Carreira religiosa	4	0,7
37	Saúde Ambiental	4	0,7
38	Economia da educação	4	0,7
39	Química de ensino	4	0,7
40	Engenharia Mecânica	3	0,6

No.	Áreas de estudo	Frequência	Porcentagem (%)
41	Ciência Política	3	0,6
42	Geologia	3	0,6
43	Educação Física / Educação Desportiva	3	0,6
44	Farmácia	3	0,6
45	Outras	3	0,6
46	Estudo de Desenvolvimento	3	0,6
47	Economia industrial	3	0,6
48	Ciências governamentais	3	0,6
49	Políticas públicas	3	0,6
50	Estudo da paz	3	0,6
51	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	2	0,4
52	Gastroenterologista	2	0,4
53	Economia social agrícola	2	0,4
54	Recursos Pesados e Engenharia Pesqueira	2	0,4
55	Psicologia	2	0,4
56	Linguística Aplicada	2	0,4
57	Ciência da Computação	2	0,4
58	Engenharia Industrial	2	0,4
59	Outras	2	0,4
60	Gestão florestal	2	0,4
61	Medicina Veterinária Preventiva	2	0,4
62	Economia-cooperativa-mercado	2	0,4
63	Sociologia da Educação	2	0,4
64	Catequese	2	0,4
65	Educação artística	2	0,4
66	Outros	2	0,4
67	Educação especial	2	0,4
68	Genética	1	0,2
69	Bioquímica	1	0,2
70	Tratamento de Minério de Engenharia	1	0,2
71	Analista de negócios	1	0,2
72	Engenharia Agrícola	1	0,2
73	Filosofia	1	0,2
74	Administração hospitalar	1	0,2
75	Estatística	1	0,2
76	Dentista	1	0,2
77	Nutrição	1	0,2
78	Agro-negócio	1	0,2
79	Conservação da Natureza	1	0,2
80	Tecnologia de Alimentos	1	0,2
81	Comunicação - Jornalismo e Publicação	1	0,2
82	Trabalho social	1	0,2
83	Economia doméstica	1	0,2
84	Administração de Empresas	1	0,2
85	Teologia Moral	1	0,2

No.	Áreas de estudo	Frequência	Porcentagem (%)
86	Teologia pastoral	1	0,2
87	Estudos culturais	1	0,2
88	Educação (ensino) Pré-primário e primário	1	0,2
Total		540	100,0

2.14. Ano em que termina o curso

No que diz respeito a estimativa dos números dos licenciados que irão graduar/terminar os seus cursos nos próximos 6 anos, os dados da tabela 17 mostram que as áreas de Gestão, Educação, Saúde Pública, Agronomia, Língua Portuguesa e Economia das Finanças/Gestão Financeira - Economia Bancária são as que apresentam um maior número de graduações. Outras áreas têm um número menor de graduações por ano, sendo assim 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	8	8	8	7	0	0	0	34
Educação	9	9	3	3	2	0	0	30
Saúde pública	6	5	5	4	1	0	0	27
Agronomia	5	6	6	3	2	0	0	24
Língua portuguesa	8	6	1	3	1	0	0	22
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	10	2	2	5	0	0	0	22
Engenharia Civil - Construção Civil	5	6	4	3	1	0	0	20
Engenharia Informática Tecnologia (Computador)	7	3	5	4	0	0	0	20
Contabilidade	2	10	1	5	0	0	0	18
Língua Inglesa	5	2	3	3	0	0	0	17
Administração pública	2	1	2	3	3	0	0	14
Direito	3	4	0	0	1	0	0	12
Matemática	4	2	0	4	1	0	0	11
Engenharia de minas	1	4	1	4	0	0	0	11
Biologia geral / ambiental	1	4	1	3	0	0	0	10
Enfermagem	1	1	2	4	1	0	0	9
Sociologia	4	1	2	1	0	0	0	8
Aquicultura	4	1	0	1	0	0	0	8
Biologia pedagógica	2	1	1	2	1	1	0	8
Arquitetura de Engenharia	3	2	0	1	1	0	0	7

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Produção Pecuária	2	2	1	2	0	0	0	7
Gestão de Recursos Humanos	2	2	2	0	0	0	0	7
Ensino de matemática	1	2	3	1	0	0	0	7
Física de Ensino	0	0	0	5	2	0	0	7
Física	3	0	1	2	0	0	0	6
Petrologia	1	2	3	0	0	0	0	6
Turismo e hospitalidade	0	3	2	1	0	0	0	6
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	2	3	1	0	0	0	0	6
Treinamento de professor	0	2	2	1	0	0	0	6
Química	1	1	2	1	0	0	0	5
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	4	0	0	0	0	0	0	5
Parteira	0	1	2	1	1	0	0	5
Engenharia elétrica	2	0	0	0	0	0	0	4
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	0	4	0	0	0	0	0	4
Lei pública	0	0	3	1	0	0	0	4
Carreira religiosa	1	1	1	0	0	0	0	4
Economia da educação	0	1	0	2	0	0	0	4
Química de ensino	0	0	1	1	0	0	0	4
Ciência Política	1	0	0	1	0	0	0	3
Geologia	0	0	3	0	0	0	0	3
Educação Física / Educação Esportiva	0	0	2	1	0	0	0	3
Saúde Ambiental	0	1	0	1	0	0	0	3
Estudo de Desenvolvimento	0	0	0	1	0	0	0	3
Economia industrial	1	0	1	0	0	0	0	3
Ciências governamentais / Sistemas de governo comparado	1	0	0	2	0	0	0	3
Políticas públicas	1	0	1	1	0	0	0	3
Estudo da paz	0	0	1	1	0	0	0	3
Engenharia Mecânica	1	0	0	0	0	0	0	2
Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	0	0	0	0	1	0	0	2
Economia social agrícola	1	0	1	0	0	0	0	2
Recursos Pesados e Engenharia Pesqueira	0	0	0	0	0	0	0	2
Psicologia	0	2	0	0	0	0	0	2
Linguística Aplicada	0	0	2	0	0	0	0	2
Ciência da Computação	1	0	1	0	0	0	0	2
Engenheiro mecânico	0	1	1	0	0	0	0	2
Farmácia	1	0	0	1	0	0	0	2
Gestão florestal	0	0	2	0	0	0	0	2
Medicina Veterinária Preventiva	1	0	0	1	0	0	0	2

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Catequese	1	0	0	0	0	0	0	2
Educação artística	1	0	1	0	0	0	0	2
Educação especial	1	0	0	0	1	0	0	2
Bioquímica	0	0	0	0	0	0	0	1
Tratamento de Minério de Engenharia	0	0	0	0	0	0	0	1
Analista clínico	1	0	0	0	0	0	0	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	1	0	0	0	0	0	0	1
Engenharia Agrícola	0	0	0	1	0	0	0	1
Filosofia	0	0	0	1	0	0	0	1
Administração hospitalar	0	0	0	1	0	0	0	1
Estatística	1	0	0	0	0	0	0	1
Dentista	0	1	0	0	0	0	0	1
Nutrição	0	0	0	0	1	0	0	1
Agronegócio	0	0	1	0	0	0	0	1
Conservação da Natureza	1	0	0	0	0	0	0	1
Tecnologia de Alimentos	0	0	1	0	0	0	0	1
Comunicação - Jornalismo e Publicação	1	0	0	0	0	0	0	1
Trabalho social	0	0	0	0	0	0	0	1
Economia - Cooperativa - Mercado	0	0	1	0	0	0	0	1
Administração de Empresas	0	0	0	1	0	0	0	1
Sociologia da Educação	0	0	0	1	0	0	0	1
Teologia Moral	0	0	0	0	0	0	0	1
Teologia pastoral	0	0	0	0	0	0	0	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	0	0	1	0	0	0	0	1
Outras	1	1	2	1	0	0	0	4
Total	126	107	91	96	21	1	0	505

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

2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e especializadas

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação no Município de Aileu. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a

selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 3157 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 47,1% tem a duração de 1-6 meses, 41,1% menos de 1 mês e 11,7% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de liderança, finanças, planeamento e tecnologia da informação. Não há indicações de formação em áreas consideradas como áreas prioritárias para o Município como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

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

Área de Formação	Duração				Total	Percentage m (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 meses	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	397	279	60	47	783	24,8
Finança	195	187	26	22	430	13,6
Planeamento	207	177	25	28	437	13,8
Gestão	121	114	17	14	266	8,4
Recursos humanos	107	107	11	7	232	7,3
Informação Tecnologia	68	280	24	23	395	12,5
Aprovisionamento e Logística	21	45	8	2	76	2,4
Gestão	103	172	16	15	306	9,7
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	56	70	8	4	138	4,4
Média e Relações Públicas	2	7	1	1	11	0,3
Técnico Especializada	9	21	3	2	35	1,1
Outras	12	29	4	3	48	1,5
Total	1298	1488	203	168	3157	100
Percentagem (%)	41,1	47,1	6,4	5,3	100	

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 participaram num curso de língua. Como é esperado, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (54%) seguindo da língua inglesa com 30%. A língua tetum tem a participação de 11% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 4%. 74,2% dos cursos realizados têm duração entre 1 e 6 meses, 3,1% inferior a um mês e outros 22,7% superiores a 7 mês. Os cursos de língua

portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Aileu.

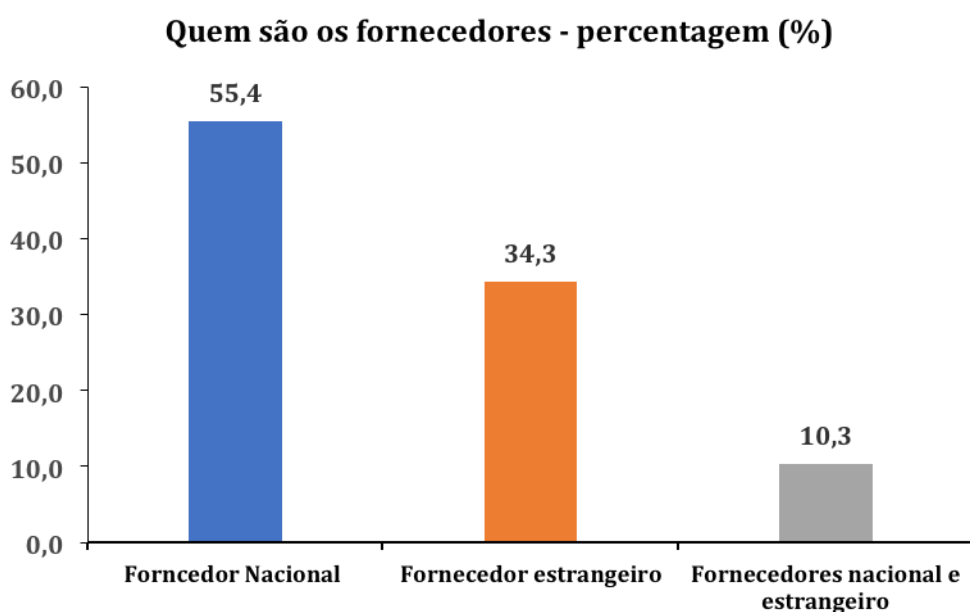
Tabela 19. Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	53	1336	216	183	1788	54,0
Inglês	34	784	103	89	1010	30,5
Tetum	13	230	68	54	365	11,0
Indonésia	3	76	12	18	109	3,3
Coreia	1	20	3	0	24	0,7
Outros	0	10	2	3	15	0,5
Total	104	2456	404	347	3311	100,0
Percentagem (%)	3,1	74,2	12,2	10,5	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 55,4% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 34,3% fornecido pelas instituições estrangeiras e 10,3% promovido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas



2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 58,7% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 22,8% e a formação suportada pelo setor privado 11,8%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 5,5% e 1,2%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Aileu Vila	319	222	879	45	17	1482
Laulara	118	18	219	1	0	356
Lequidoe	65	29	146	25	1	266
Remexio	81	33	257	70	12	453
Total	583	302	1501	141	30	2557
Percentagem (%)	22,8	11,8	58,7	5,5	1,2	100

2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

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

O estudo de necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências do município, na medida em que permite, por um lado, perceber se a formação é a resposta para os problemas e, por outro, identificar qual o tipo de formação que serve para as colmatar. Além disso, permite identificar as necessidades formativas individuais nomeadamente aquelas que ainda não 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 estão empregados quer no sector 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 na área de Línguas - Português e Inglês por ser a língua oficial e a língua de trabalho, respetivamente. As áreas desejadas a seguir tais como Tecnologia Informática-computador, Gestão, Administração, Liderança e Formação dos Professores e Profissionais de Educação, possivelmente devido atualmente serem as áreas que oferecem mais empregos. O anseio de capacitação nas áreas específicas como a agricultura, pescas, pecuária, turismo, nas indústrias não foi encontrado em nenhum dos respondentes em comparação com as áreas genéricas de formação. Isso, devido naturalmente ao menor número de empregados nesta área e além de falta de conhecimento por parte do inquiridos sobre a importância da formação para o autoemprego. Verifica-se que a formação para ampliar os conhecimentos gerais são mais preferidas em comparação com as áreas especializadas.

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Português etc.)	44	89,8
2	Variedades*	2	4,1
3	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	2,0
4	Gestão, Administração e Liderança	1	2,0
5	Professores e Profissionais de educação	1	2,0
Total		49	100

* Itens que indica pela sua natureza não puderam ser classificados em numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhum 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 como Línguas (Português e Inglês), formação de Professores e Profissionais de Educação, Gestão, Administração, Liderança e Outras Variedades, continua a ser áreas de maior preferência desejada pelos respondentes.

Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos empregados para o reforço institucional

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (inglês, português, etc.)	108	37,6
2	Gestão, Administração e Liderança	49	17,1
3	Professores e profissionais da educação	42	14,6
4	Tecnologia da Informação, Banco de Dados, Web, Software no Arquivo Eletrónico (registro) - computador	17	5,9
5	Variedades*	16	5,6
6	Polícia, Defesa, Segurança (treinamento de funcionários)	13	4,5
7	Agricultura	9	3,1
8	Profissionais de medicina e saúde	8	2,8
9	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	8	2,8
10	Direito e Justiça	4	1,4
11	Gestão de Recursos Humanos	3	1,0
12	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património do estado	3	1,0
13	Desenvolvimento geral de habilidades – indução	1	0,3
14	Formação de formadores	1	0,3
15	Gerenciamento de Projetos	1	0,3
16	Sistema de Informação e Gestão de Negócios;	1	0,3
17	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	0,3
18	Conhecimento profissional, de pesquisa e desenvolvimento (com base no setor operacional)	1	0,3
19	Hotel e turismo	1	0,3
Total		287	100,0

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

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

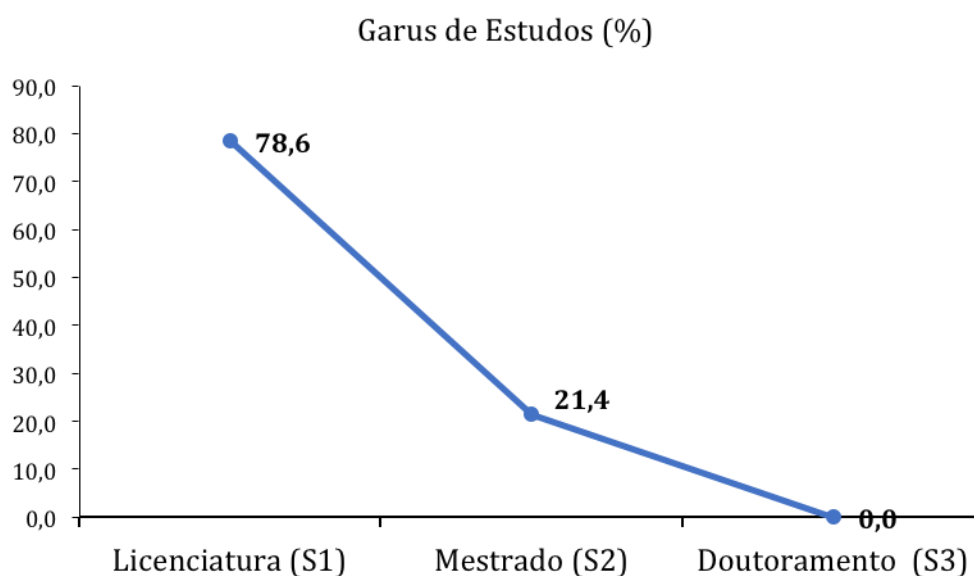
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 1.513 inquiridos, 43,3% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 56,7% no curso académico - ensino superior (Tabela 23). O Posto Administrativo de Aileu Vila tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional.

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Aileu Vila	400	499	899
Laulara	165	49	214
Lequidoe	164	42	206
Remexio	129	65	194
Total	858	655	1513
Percentagem (%)	56,7	43,3	100

Dos 858 (56,7%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 78,4% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura e 21,2% mestrado (Figura 6).

Figura 6. Graus académicos que desejam prosseguir



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

Tabela 24. Áreas de formação relacionados com graus académicos

Área Formação	Cursos de nível Académico			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Línguas (Inglês, Português etc.)	13	1	0	14
Medicina e Profissionais Saúde	0	0	0	0
Desenvolvimento Habilidades Gerais-indução	0	0	0	0
Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	1	0	2
Gestão, Administração e Liderança	4	2	0	6
Formadores de Formação	1	0	0	1
Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	2	0	0	2
Lei e Justiça	1	0	0	1
Gestão de Recursos Humanos	0	0	0	0
Auditoria e Inspeção	0	0	0	0
Gestão de Projeto	0	0	0	0
Aprovisionamento, Logística e Gestão do Património	1	0	0	1
Mercado, Comunicação, Jornalismo e Média	0	0	0	0
Monitorização e Avaliação	0	0	0	0
Sistema de informação & Gestão de Negócio;	0	0	0	0
Atendimento ao Cliente (atendimento ao cliente e desenvolvimento padrão)	0	0	0	0
Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	0	0	0	0
Agricultura	0	0	0	0
Pecuária	0	0	0	0
Pescas	0	0	0	0
Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	0	0	0	0
Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	0	0	0	0
Variedades*	1	0	0	1
Professores e Profissionais de educação	9	5	0	14
Hotelaria no Turismo	0	0	0	0
Total	33	9	0	42
Percentagem (%)	78,6	21,4	0	100

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

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

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

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

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

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

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

Desenvolvimento do capital social:	
Setor de Educação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Erradicação do analfabetismo; 2) Construir os novos edifícios para escolas de educação infantil (Jardim Infância); 3) Garantir o acesso a educação todas as crianças com idade entre 3-5 anos, matricular num Jardim Infância ou escola pré-escolar; 4) Estabelecer centros de formação na área de Hotelaria e Turismo, carpintaria, centros de treinamento de móveis e outros; 5) Fornecer bolsas de estudo para crianças em idade escolar, funcionários públicos e privados e sobretudo jovens; 6) Preparar programas de formação continua e requalificar os professores e realizar estudos comparativos; 7) Crianças em idade pré-escolar e elementar participarão nas atividades adicionais (extracurriculares); tais como danças tradicionais, proteção ambiental e desporto; 8) Estabelecer um centro de formação de recursos humanos no distrito de Aileu; 9) Os governos locais regulamentam a organização de escolas escolares informais;
Setor de Saúde	<ol style="list-style-type: none"> 1) Todas as aldeias nas áreas rurais que tem habitantes entre 1.500 – 2.000 terá um centro de saúde para servir a saúde da população; 2) Garantir as mães grávidas a receberem o atendimento e medicação ANC (Cuidado pré nascimento) antes do parto \pm 4 vezes; 3) Garantir os serviços de atendimento para as mulheres que dão à luz; 4) Garantir que as crianças são imunizadas com poliomielite, Sarampo, tuberculose, diária sem hepatite B; 5) Controlar a doença epidémica da malária; 6) Fornecer o centro de saúde com um plano de trabalho abrangente, facilidades e infraestruturas completas incluindo existência de médicos; 7) Fortalecer clínicas privadas como servidores complementares ao serviço da saúde da população; 8) Estabelecer um hospital de qualidade com instalações padronizadas no Município de Aileu;
Inclusão Social	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir as casas dos ODM à comunidade; 2) Garantir proteção social de vulnerabilidades como; pessoas com deficiência, viúvas e idosos; 3) Implementar os programas de ação social para aliviar a

<p>Ambiente</p>	<p>pobreza com um sistema de "integridade social";</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) Implementar de programas de segurança social, subsídios para idosos e apoio a grupos vulneráveis; 5) Estabelecer a coordenação institucional para lidar com desastres naturais 6) Garantir a assistência emergencial para famílias afetadas por desastres naturais; 7) Implementar os programas para famílias dos veteranos; 8) Formação em igualdade de gênero <ol style="list-style-type: none"> 1) Socialização de leis e regulamentos ambientais para que todos os residentes os respeitem e implementem; 2) Conduzir "<i>Tara Bandu</i>" em todas as aldeias no Município de Aileu, para não degradar o meio ambiente; 3) Monitorizar todas as atividades económicas, como barracas, oficinas, fábricas, de modo a não danificar o meio ambiente; 4) Recrutar funcionários em cada posto administrativo para monitorizar o meio ambiente; 5) Socialização e campanhas de conscientização ambiental envolvendo jovens, estudantes e grupos comunitários no município. 6) Estabelecer os centros de plantação em cada posto administrativo para a conservação, proteção de cultivos e meio ambiente;
<p>Cultura e património</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mobilizar, identificar e promover toda a herança natural, cultural e patrimonial do município para as necessidades de investimento como a riqueza local. 2) Promover o património cultural e a herança, como a música tradicional, a dança, as casas sagradas (<i>uma lulik</i>), os locais sagrados, locais de resistência durante a ocupação Indonésia como locais de interesses dos turistas locais e estrangeiros; 3) Estabelecer centro cultural e museu no Município de Aileu;
<p>Juventude e desporto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Reabilitação do campo de futebol e voleibol de bola equipado com equipamento desportivo de qualidade no distrito de Aileu; 2) Formação aos treinadores de vários modalidades desportivas com treinador de futebol, voleibol e outros.
<p>Desenvolvimento da economia</p>	
<p>Setor da Agricultura</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promover a produção, melhorar e aumentar a produção agrícola com o objetivo de acesso ao mercado e possível exportação no exterior; 2) Melhoria das atividades de reflorestamento com sistemas agroflorestais envolvendo comunidades, jovens, igreja e sociedade civil;

Agronegócio	<ol style="list-style-type: none"> 3) Abrir novos terrenos para o uso de agrícolas com culturas agrícolas mais amplas; 4) Construir, manutenção da construção de irrigação, estradas de acesso e equipamento das necessidades da comunidade para melhorar a produção agrícola; 5) Transformação a aplicação da implantação do sistema agrícola tradicional e modernizar o sistema agrícola moderno através de uso de tecnologia; 6) Aumento de novos terrenos para o cultivo e produção hortícola; 7) Conservação de sementes de milho;
Pecuária	<ol style="list-style-type: none"> 1) Preparar sementes de grande variedade de frutas e cultivar em grande escala; 2) Acompanhamento dos extorsionistas em grande escala e continua; 3) Fornecer formação contínuo às comunidades para a utilização do sistema de mercado;
Setor de Turismo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer grupos na comunidade para a criação de animais; 2) Fornecer formação a comunidade sobre melhor criação de animais de boa qualidade para o mercado; 3) Realizar pesquisas para determinar a doença dos animais e sua transmissão
Setores Comercial e Industrial	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolver locais potenciais no município de Aileu para destinos turísticos locais e estrangeiros; 2) Construir infraestrutura de destinos turísticos conectando o posicionamento a lugares identificados como locais históricos; 3) Reabilitação de monumentos históricos
Desenvolvimento de Infraestrutura	
Estradas e Pontes	<ol style="list-style-type: none"> 1) Otimizar o sistema de registo de comerciantes; 2) Desenvolver as pequenas indústrias; 3) Fornecer treinamentos ou formações básicas para servidores e sectores competitivos; 4) Criar um sistema de gestão de mercado sólido e eficiência;
Água e Saneamento	<ol style="list-style-type: none"> 1) Reabilitação e construção de estradas e pontes nos postos administrativos do Município de Aileu, ligando as estradas nacionais, as pontes regionais e os pontes rurais; 2) Implementar os programas de manutenção de estradas em cada subdistrito do distrito de Aileu;
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir a canalização da água potável para todos os

<p>Eletricidade</p> <p>Telecomunicações</p> <p>Aeroportos</p>	<p>agregados familiares no Município de Aileu;</p> <p>2) Realização de um sistema de gestão sólido para a canalização de água potável para todos os agregados familiares;</p> <p>3) Instalação e fornecimento de bombas para as comunidades que necessitam de água limpa/potável;</p> <p>4) Manutenção contínua do sistema de canalização de água potável;</p> <p>5) Garantir que todos os moradores tenham acesso a água potável de qualidade;</p> <p>1) Identificação e instalação da eletricidade nas casas das pessoas que ainda não tinham eletricidade;</p> <p>2) Manutenção de redes de energia elétrica e garantia de iluminação elétrica acessível a todos os moradores;</p> <p>3) Regularizar as regulamentações locais sobre uso e irregularidade de eletricidade;</p> <p>1) Todos os residentes do Município de Aileu têm acesso a serviços de telecomunicações barata, acessíveis e sustentáveis;</p> <p>2) Informar todas as atividades através de transmissões de rádio de qualidade e educacionais;</p> <p>1) Identificação e construção de novo aeroporto no Município de Aileu para necessidades de emergência (como acesso rápido à saúde).</p>
<p>Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.</p>	
<p>Gestão de boa governação do setor público</p>	<p>1) Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do município</p> <p>2) Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao município, aproximar o serviço público aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço público no município;</p> <p>3) Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades</p> <p>4) Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucus</p> <p>5) Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município;</p> <p>6) Reforçar a presença da policia comunitária nos sucus</p> <p>7) Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos</p> <p>8) Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas.</p> <p>9) Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM</p>

Justiça	<p>10) Reforçar a Administração Governo Local-Administração Publica através de aumentar o conhecimento dos funcionários nas áreas de genéricas como:</p> <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 <p>1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas</p> <p>2) Formação para magistrados e advogados de defesa Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos</p> <p>3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário.</p> <p>4) Línguas principalmente a língua portuguesa</p>
---------	---

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Aileu 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 25 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)
Turismo Cultural	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo Paisagem	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo Histórico	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo Agricultura	✓	✓	✓	✓	✓
Turismo Culinário	✓	✓	✓	✓	✓
comunitário	✓	✓	✓	✓	✓
Hotelaria		✓	✓	✓	✓
Culinário - Cozineiro	✓	✓	✓	✓	✓
Pecuária – produção de animal	✓	✓	✓		✓
Base de dados – Informatica	✓	✓	✓	✓	✓
Horticultura	✓	✓	✓	✓	✓
Floresta	✓	✓	✓	✓	✓
Industria	✓	✓	✓	✓	✓
Inglês		✓	✓		
Português		✓	✓		
Estudo comparativo		✓			
Cultural		✓	✓	✓	
Históriador		✓	✓	✓	
Formação de gestão para os coordenadores do Município, Posto Administrativo, Diretores das escola, Fornecedores Associação profissional dos Pais e Lideres comunitários.		✓	✓	✓	✓
Formação aos coordenadores do município, posto, diretores, líder suco	✓	✓	✓	✓	✓
Monitores/professores no ensino recorrente	✓	✓	✓	✓	✓
Formação metodologia de ensino aos professores	✓	✓	✓	✓	✓
Aumentar o nível de conhecimento dos professores no mínimo Bacharelato educação/D3	✓	✓	✓	✓	✓
Aumentar o nivel académico dos professores no mínimo Licenciatura (Requalificação dos professores)	✓	✓	✓	✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Formação em gestão de administração, finanças e elevar o nível académico.	√	√	√	√	√
Parteira	√	√	√	√	√
Enfermagem	√	√	√	√	√
Analista Laboratorial	√	√	√	√	√
Farmacêutica	√	√	√	√	√
Médico geral básico - médico especialista	√	√	√	√	√
Oftalmologista	√	√	√	√	√
Fisioterapia	√	√	√	√	√
Oftalmologista	√	√	√	√	√
Informática - Computador		√	√	√	
Língua (Inglês e Português)		√	√	√	
Financeiro/Finanças	√	√	√	√	
Formação as pessoas que trabalham na área de comunicação informação (em gesto) as pessoas deficientes - Mudo e surdo.	√	√	√	√	√
Desenvolvimento das mulheres em liderança/leadership	√	√	√	√	
Estudo Género	√	√	√	√	
Formação e análise de riscos	√	√	√	√	√
Base de dados (Data Base)		√	√	√	
Língua portuguesa e inglesa aos funcionários		√	√	√	
Orfonato/oan kiak		√	√	√	
Bolsa de Mãe		√	√	√	
Gestão de lixo		√	√	√	
Gestão de jardim		√	√	√	
Analisa e Gestão de cultura		√	√	√	
Engenharia Civil	√	√	√	√	√
Cooperativa, Mercadoria	√	√	√	√	√
Especialista em saúde	√	√	√	√	√
Nutrição, base de dados aos estudantes	√	√	√	√	√
Especialista em programas e planeamento	√	√	√	√	√

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Engenheiro de Irrigação		√	√	√	
<i>Engenheiro Agrônomo – cultivo de Cengkeh</i>		√	√	√	
<i>Engenheiro Agrônomo – cultivo de Vanila</i>		√	√	√	
Engenheiro Agrônomo – Cultivo de Laranja	√	√	√	√	
Engenheiro Horticultura	√	√	√	√	√
<i>Engenheiro Pesca (Aguacultura)</i>		√	√	√	
Criacao de Café		√	√	√	
Criação de Flores		√	√	√	
Criar cooperativa		√	√	√	
Acesso Mercado		√	√	√	
Acesso a Produção		√	√	√	
Acesso a pesquisa		√	√	√	
Historiador	√	√	√	√	√
Cultura	√	√	√	√	√
Paisagista	√	√	√	√	√
Técnico ambiental	√	√	√	√	√
Engenheiro Ambiental	√	√	√	√	√
Analista Laboratorial	√	√	√	√	√
Teste Qualidade de areias e solos	√	√	√	√	√
Engenharia Civil	√	√	√	√	√
Técnico Survey/pesquisas	√	√	√	√	√
Meteorologista	√	√	√	√	√
Técnico de Reparação	√	√	√	√	√
Canalizadores	√	√	√	√	√
Especialistas de Eletricidade (Técnico ou Engenheiros)	√	√	√	√	√
Maquinas – operadores de maquinas	√	√	√	√	√
<i>Técnico para a linha elétrica</i>	√	√	√	√	√
<i>Técnico terreno (ba lokasi)</i>	√	√	√	√	√
Tecnologia Informática	√	√	√	√	√
Finanças Públicas	√	√	√	√	√
Contabilidade	√	√	√	√	√
Arquivamento	√	√	√	√	√

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Línguas (Português e Inglês)	√	√	√	√	√
Segurança administração público	√	√	√	√	√
Acesso a Sistema Eleitoral	√	√	√	√	√
Acesso para o processo de criação passaporte	√	√	√	√	√
Especialista na Área Judiciária	√	√	√	√	√
Acesso ao sistema de Registo Notariado	√	√	√	√	√
Acesso a sistema de auditoria interna	√	√	√	√	√

4. Discussão e Análise

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

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Aileu são jovens com idade entre 17 – 36 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguindo respetivamente os que têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Aileu. 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 educação académica e técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

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

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

Agrava-se ainda com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas como Matemática de Ensino, Direito, Contabilidade, Relações Internacionais e outros (detalhe ver tabela 15). A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados são no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industria e na construção civil.

Analizando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Aileu tem bastante número de licenciados em diversas áreas, sendo assim, verifica-se que existe 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 o 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 permita 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.

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

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores e 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 setor 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.

O Município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Gestão Florestal, Produção Animal (Pecuária), Aquicultura, Planeamento e Política do Governo, Turismo e Hospitalidade, Gestão de Recursos Humanos, Trabalho Social, Política Educacional e Tecnologia Educacional inclusive Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

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

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas na educação e a formação técnico e vocacional formal, mas, 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 aprimorar e adaptar ainda mais as 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 formação em si, mas pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

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

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequena e média 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, RECOMENDAÇÕES E PRÓXIMOS PASSOS

5. Conclusões e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, para desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Aileu precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM 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 na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

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

- a) A aposta na educação deve dar prioridade a uma formação técnica e profissional sobre a académica, focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades.
- b) Complementar à formação académica, a criação de cursos de especialização 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 constatados na tabela 25.

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

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Matemática de Ensino, Direito, Contabilidade, Relações Internacionais e outros (detalhe ver 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 formação permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano:
 - **A agricultura** é o coração da economia do Município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas de pequena escala, através de muitas rotas: formação 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 do Município.
 - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de desenvolvimento, o

município enfrenta uma importante tarefa de construção. Um investimento substancial na força de trabalho local da construção parece ser necessário.

- **O turismo** continua a ser como uma oportunidade futura, em vez de uma realidade atual para o Município, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em P & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.

- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores e trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP).** A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no Município de Aileu, 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 educação académica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) Educação de adultos (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, 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 de Municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas

de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.

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

6. Referencias Bibliográficas

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

Anexo 1. Perguntas para a discussão de grupos

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

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

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

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

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

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

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

DESENVOLVIMENTO INFRAESTRUTURA	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as 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 económicas, os programas prioritários relacionados e as áreas-chaves de formação no Município de Aileu

No.	Nome	Posição	Instituição
1	João Tilman do Rego	Administrador Municipiu	MAE
2	Marito dos Santos	Adm.Posto Vila Aileu	MAE
3	Catarina de Araujo	Diretor	MSS
4	Laurentino da.C.G.Leite	Diretor	MCI
5	Martinho dos Reis Araujo	CDO Posto Laulara	MAE
6	Jacinto Mendonça	Adm.Posto Remexio	MAE
7	Joaninha D. Sarmiento	Xefe Dep.	MAE
8	Salvador da Costa de Andrade	Ponto Fokal Dezastre	MSS
9	Rofinus da Costa	Estagiado	ESTV-GTI
10	Alelo Sarmiento	Estagiado	ESTV-GTI
11	Lucia Maria U.da Cruz	Apoio gabinete	Municipiu Manufahi
12	Abel da Conceição	Diretor	MAE
13	Manuel A.Pereira	Aprovizionamento	MAE/PNDS
14	Jorge de L.Silva e Castro	Xefe Dep.	IADE
15	Carlito Mendonça	Rep. Acao Sosial	MSS
16	Xisto A. de Jesus	Xefe Gabinete	MAE
17	Jose Maria Tilman	Rep.	Asosiasaun Intelektual Aileu
18	Antonio Sarmiento	Xefe Dep.Planiamento	MAE
19	Egídio F.G.Aleixo	Xefe dep.	Educasaun Aileu
20	Alcino Pereira	Oficial ICT PNDS	MAE
21	Martinho Martins	Koord.	MDS
22	Victoria M.do Rego	Sec.Adm Municipiu	MAE/Aileu