



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 AINARO

LDRHE

LEVANTAMENTO DADOS **RECURSOS HUMANOS**
EXISTENTES

RELATÓRIO DO LDRHE 2018



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

Município de Ainaro

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	30
1.3. METODOLOGIA	31
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	33
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE AINARO.....	33
2.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	33
2.2. PERFIL DOS INQUIRIDOS	33
2.3. DEFICIÊNCIA	34
2.4. NÍVEL DE EDUCAÇÃO.....	35
2.5. FORMAÇÃO VOCACIONAL DE NÍVEL CERTIFICADO I – CERTIFICADO IV.....	47
2.6. OCUPAÇÃO PROFISSIONAL - SETOR PÚBLICO.....	49
2.6.1. <i>Funcionários Públicos Permanentes</i>	49
2.6.2. <i>Funcionários Públicos Temporários</i>	50
2.7. NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS	51
2.8. SETOR NÃO PÚBLICO (PRIVADO)	51
2.8.1. <i>Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas</i>	51
2.8.2. <i>Empresários</i>	52
2.8.3. <i>Setor de Atividade</i>	53
2.8.4. <i>Nível de Educação dos Empresários</i>	54
2.9. ÁREA DE PREFERÊNCIA DE TRABALHO	55
2.10. SETOR DE ATIVIDADE QUE PRETENDE TRABALHAR.....	56
2.11. GRUPO ETÁRIO (IDADE) E PESSOAS A PROCURA DE EMPREGO	57
2.12. LICENCIADOS A PROCURA DE EMPREGO “DESEMPREGO”	57
2.13. NÚMERO E ÁREAS DE ESTUDO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS	59
2.14. ANO EM QUE TERMINA O CURSO	61
2.15. A DEMANDA DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E INSTITUCIONAL REALIZADA.....	63
2.15.1. <i>Formação nas áreas de competência geral e específica</i>	63
2.15.2. <i>Formação na área de Línguas</i>	64
2.16. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA E FINANCIAMENTO	65
2.17. FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO	65
2.18. PLANO DE FORMAÇÃO PRETENDIDA PARA O FUTURO	66
2.18.1. <i>Formação de desenvolvimento pessoal</i>	66
2.18.2. <i>Formação de desenvolvimento e de reforço institucional</i>	67
2.19. CATEGORIA E GRAU ACADÉMICO DE FORMAÇÃO	68
2.19.1. <i>Formação Vocacional/Académica</i>	68
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO	71

3.1.	OS QUATRO PILARES DO PLANO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO (PEM)	71
3.2.	PRINCIPAIS ÁREAS CHAVES DE FORMAÇÃO	76
4.	DISCUSSÃO E ANÁLISE	80
	PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	85
5.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	85
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
	ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	90
	ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS.....	95

Lista das Tabelas

Tabela 1. Distribuição da existência dos deficientes por Posto administrativo	34
Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo.....	35
Tabela 3. Distribuição de pessoas com deficiência por tipo de deficiência e por Posto Administrativo.....	35
Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo	36
Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto administrativo	37
Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo	47
Tabela 7. Distribuição dos funcionários por posição e anos de trabalho	49
Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos	50
Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço	50
Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação	51
Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino.....	55
Tabela 12. Número total dos inquiridos do Município de Ainaro a procura de emprego e onde pretendem trabalhar, no setor público ou privado.....	56
Tabela 13. Distribuição das áreas de atividades que os inquiridos desejam trabalhar.....	56
Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego.....	57
Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e desejam trabalhar	58
Tabela 16. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior.....	60
Tabela 17. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso.....	62
Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso	64
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso.....	65
Tabela 20. Financiadores das formações de línguas.....	66
Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados.....	67
Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados.....	68

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional	69
Tabela 24. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir.....	69
Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo	77

Lista das Figuras

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo.....	34
Figura 2. Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição.....	52
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição.....	53
Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários.....	54
Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas	65
Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir.....	69

AGRADECIMENTO

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

Através desta oportunidade quero agradecer :

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

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

Bem haja e Obrigado.

MENSAGEM DO MINISTRO



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

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

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

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

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

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

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

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

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

recursos humanos, designadamente em relação às necessidades dos Municípios e do País.

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

Dili, Dezembro 2018



Longuinhos dos Santos, M.M.

Ministro Ensino Superior, Ciência e Cultura - MESCC

MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



Isménio Martins da Silva

Secretário Executivo do FDCH – MESCC

SUMÁRIO EXECUTIVO

Justificação da importância do tema

Este relatório possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira baseada no levantamento de dados de recursos humanos existentes em cada Município 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 Ainaro 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 14 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 respondentes no Município de Ainaro são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguindo respetivamente os que tem 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 Ainaro. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os que terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que participaram num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como os cursos de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos ou práticos não suportam a criar os 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 Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Medicina (Medica Geral), Economia, Gestão e outros (detalhe ver a tabela 15). A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como

Agricultura, Atividade Industrial, Indústria de Transformação, Construção e outros em menor quantidade (Tabela 13).

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 Ainaro tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, mesmo 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 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 quer de trabalhadores. O setor privado contribui para o desenvolvimento económico gerando empregos e renda, bem como através de investimentos, novas tecnologias, transferência de conhecimento e aumento da produtividade. Isso foi verificado em alguns países da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos

trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

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

O município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Biofísica, Engenharia de Materiais e Metalurgia, Engenharia Mecânica, Economia social agrícola, Recursos Florestais e Engenharia Florestal/Gestão florestal, Engenharia de processamento de produtos agrícolas, Recursos de águas interiores, Sociolinguística e Dialetologia, Filosofia, Estudos Culturais e outros (ver tabela 5). Também identificou-se carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

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

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e 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. Permite também, que os indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de 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 benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas, nomeadamente, desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

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

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

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

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

Conclusão e Recomendações

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

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

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

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 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 os 17 e 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 Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Medicina (Medica Geral), Economia, Gestão e outros (detalhe ver a 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 nas 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 empregadores quer trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP)**. A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no Município de Ainara, 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 para o futuro. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e em com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, poderá contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.

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

PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

1. Introdução, Objetivos e Metodologia

1.1. Introdução Geral

O Município de Ainaro encontra-se localizado no centro sul do país, rodeado de montanhas de Ramelau na parte de Oeste, Kablaki, Suro e Mamalai. Ramelau é a montanha mais alta em Timor-Leste com uma altitude de 2.963 m, e com potencial para o turismo, pois tem paisagens muito bonitas e no cume desta foi construída uma estátua de Nossa Senhora.

Este município partilha as fronteiras a Oeste com o Município de Bobonaro e Covalima, a Leste com o Município de Manatuto e Manufahi, na parte Sul fica à costa do Mar de Timor, na parte Norte com o Município de Ermera e Aileu e tem uma superfície de total de 869,80 km².

Em 2017, a população foi estimada em 63.136 habitantes, sendo 32.181 homens e 30.955 mulheres, e de acordo com o censo de 2015 existem 10.601 famílias.

A religião dominante no território do município de Ainaro é a religião Católica mas existem também outras religiões praticadas pelas populações como Protestantes e Islâmica; sendo as línguas mais faladas em vários idiomas onde 63% da população falam **mambai**, 29% falam **tétum**, 7% **bunak** e 1% **kemak**.

Postos Administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Ainaro está dividido em 4 Postos Administrativos, 21 Sucos e 131 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela 1 abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km ²	Percentagem (%)
Ainaro	235.94	27.13
Hato- Builico	129.88	14.93
Maubisse	260.97	30.00
Hato-Udo	243.01	27.94
Total	869.80	100

Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo	Sucos	Número de Aldeias	Total
Ainaro	Ainaro	7	32
	Cassa	5	
	Manutaci	4	
	Mau-Nuno	3	
	Mau-Ulo	5	
	Soro	4	
	Suro-Craic	4	
Hato-Builico	Mauchiga	5	21
	Mulo	8	
	Nuno-Mogue	8	
Maubisse	Aituto	9	62
	Edi	6	
	Fatubessi	6	
	Horai-Quic	4	
	Liurai	4	
	Manelobas	4	
	Manetú	7	
	Maubisse	12	
	Maulau	10	
Hato-Udo	Foho-Ai-Lico	6	16
	Leolima	10	

Fonte: Senso, 2015

Clima, Relevo e Hidrografia

A situação climática do Município de Ainaro caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa. A estação seca ocorre entre Maio e Julho com as temperaturas variadas, como por exemplo no posto administrativo Hato-Builico a temperatura na época seca pode ocorrer entre 3º e 15º C, no posto administrativo de Maubisse entre 11º e 15º C, no posto administrativo de Ainaro da parte do Sul a temperatura varia de 15º e 29º C e na parte do Norte do posto administrativo de Ainaro e no posto administrativo de Hato-Udo a temperatura pode ocorrer entre 22º e 33ºC. A estação chuvosa ocorre durante os restantes meses do ano; no posto administrativo de Maubisse, Hato-Builico e parte de Norte do posto administrativo de Ainaro esta época pode ocorrer entre o mês de Outubro e Julho, e na parte do Sul do posto administrativo de Ainaro e em Hato-Udo entre Novembro e Maio.

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

O plano estratégico do Município de Ainaro, 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 afectação de recursos.

O plano estratégico identifica as áreas potenciais de desenvolvimento económico a ser levado a cabo, tendo em vista a implementação do processo de descentralização e de criação do município de Ainaro. As áreas potenciais de desenvolvimento económico estão identificadas abaixo;

a. Agricultura

A agricultura é um setor principal com muito potencial que o Município de Ainaro pretende desenvolver. Este setor pode funcionar simultaneamente com outros setores para produzir um crescimento mais rápido, reduzir a pobreza e sustentar o meio ambiente.

A agricultura pode ser uma fonte de crescimento para a economia do Município, um fornecedor de oportunidades de investimento para o setor privado e um importante impulsor de indústrias relacionadas com a agricultura e com a economia rural não-agrícola.

A produção agrícola é importante para a segurança alimentar porque é a fonte de renda da maioria das pessoas de baixa renda da zona rural. Assim, o Município identificou as áreas potenciais de cultivo com se segue na tabela abaixo.

Área Agricultura	Total Área: 22649,40 (Ha)
Várzeas com regadios (Sawah Pengairan)	562,00 (MAF, 2007)
Terrenos sequeiros (Sawah Tadah Hujan)	1120,00 (MAF, 2007)
Horta(Ladan/Tegalan)	586,10 (Bappeda, 1995)
Arredores (Pekarangan)	145,00 (Bappeda, 1995)
Silvicultura/Arborecultura de Café (Perkebunan)	5024,00 (MAF, 2007)
Floresta (Hutan)	5877,30 (Bappeda, 1995)
Terrenos Puso e Baldios	9335,00 (Bappeda, 1995)

Além disso, há possibilidades do desenvolvimento agrícola em grande escala para o cultivo de plantas alimentares, plantas industriais, plantas medicinais e outros vegetais incluindo florestas.

O setor pecuário também constitui um importante recurso para as populações e fonte de proteínas de origem animal, sendo um dos Municípios de grande produção de vacas, búfalos, suínos (porcos), cabritos, galinhas e outros.

A quase totalidade das famílias rurais dedicavam-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.

Neste sentido o Município de Ainaro pretende desenvolver esta área por ser uma área de grande potencialidade e de esperança. É preciso ter uma boa política para garantir a continuidade da produção deste setor.

As florestas desempenham um papel fundamental para o Município, 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 resultam 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 e aumenta o valor económico e a competitividade dos produtos florestais.

O setor de 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, o sector 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 como um todo.

b. Turismo

O Município de Ainaro considera o turismo como um elemento essencial para o desenvolvimento económico e uma solução para as questões sociais. O turismo é definido como motor de desenvolvimento da economia moderna e diversificada, da transformação socioeconómica da sociedade.

O Município de Ainaro tem uma grande abundância de cursos de água e de terrenos férteis para a agricultura. Tem uma área litoral, na costa sul do país, mas também zonas montanhosas, incluindo o ponto mais alto de Timor-Leste, o Monte Tatamailau (2.960 m) e o Monte Kablaki (a terceira montanha mais alta). Encontra-se localizado no planalto com climas frescos e paisagens turísticas lindas que podem contribuir para o relaxamento e a descontração dos visitantes (turistas). Outras modalidades essenciais para tal desenvolvimento económico no Município de Ainaro abrangem o turismo ecológico - Lagoa Bikin Tidi, parque Nacional Kayrala Xanana Gusmão, o turismo histórico e cultural como o Monumento do Rego de Dom Aleixo Corte Real e pousadas (Hatu-Builico, Maubisse e Hatudo) e Jakarta II – o local onde muitos Timorenses foram massacrados durante a ocupação Indonésia. Existe ainda grutas “*fatuk kuak*” lindas como Bel-Loe e Hul Enjia, fontes de água sagrada entre outros.

A aposta no setor de turismo aumenta o número de empregos pois o turismo é composto de diversos setores, os quais possibilitam absorção de mão de obra qualificada, contribuindo desta maneira para melhor distribuição de renda da população local.

Neste sentido, o município 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, deve capacitar os jovens nas áreas de línguas, nomeadamente, língua estrangeira e historiadores para a posterior guiar os visitantes (turistas).

c. Comércio, Indústria e cooperativa

Antecipando a descentralização do poder local, o município tem dado maior atenção no sector de comércio, indústria e cooperativa. O município precisa de criar condições no sentido de facilitar o licenciamento das atividades de comércio e construir mercados nos postos administrativos. Assim, os produtos das comunidades podem ser distribuídos e vendidos.

A atividade industrial é uma das potências que tem vindo a desenvolver através da cultura *rambutan* (1.000), casuarina (*aikakeu*) (12.000), *durian* (500), laranjeira (1.000), nêspera (500) e outros locais identificados. Atualmente a produção ainda é limitada mas pretende-se futuramente beneficiar a população local.

Outra atividade a ser desenvolvido é reforçar a área cooperativa através do desenvolvimento da aquicultura e criação avícola local, uma atividade complementar da agricultura com intuito de reduzir a importação, 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.

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

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

agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e tecnologia informação e comunicação (TICs).

- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições publicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da legislação e criação de instituições que sirva a estratégia de industrialização – ex. Banco de Desenvolvimento).

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

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

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

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

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos deve não apenas identificar as áreas prioritárias de formação mas também o conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de DRH identificadas, garantindo diferentes fases do plano estratégico de desenvolvimento para serem implementadas com sucesso no futuro. O facto de **não existir ainda um inquérito (censo) de Recursos Humanos existentes no Município de Ainaro**, representa uma das razões para este trabalho. O intuito deste trabalho é identificar e analisar a situação dos recursos humanos atuais 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 de resultados pertinentes que redundem no fortalecimento e esclarecimento da questão em estudo.

1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica, cujas, quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior aos 17 anos através do censo da população residente no Município de Ainaro com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD), realizada no dia 14 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 de recursos humanos e a descentralização. Os dados primários coletados com base nos instrumentos

respondidos pelos respondentes foram tabulados e analisados estatisticamente, assim como os dados secundários coletados a partir da análise da documentação. Os dados foram tratados com softwares CS-Pro especializados para esta área.

PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS

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

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

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

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

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

2. Compreender o capital humano do Município de Ainaro

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 Ainaro 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).

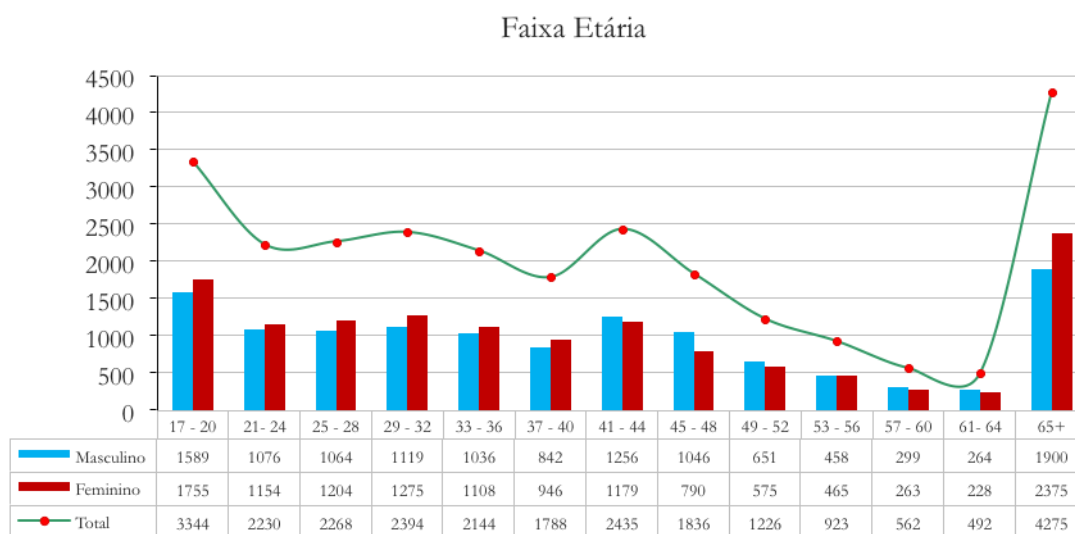
2.2. Perfil dos Inquiridos

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 25.917 inquiridos, dos quais 48,6 são do sexo masculino e 51,4% do sexo feminino. Os demais aspetos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria com idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos, representando 64,1%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 19,4% dos pesquisados e 16,5% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número nas faixas etárias entre 17- 40 anos, enquanto o sexo masculino foi predominante nos inquiridos com idade acima de 41 anos, com exceção na idade acima de 65 anos (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 Ainaro. Verifica-se que na avaliação da existência de pessoas com deficiência foi registada 495 respondentes corresponde a 1,9 % do total dos 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	
Ainaro	161	6377	6538
Hato-Udo	22	4681	4703
Hato-Builico	66	4744	4810
Maubisse	246	9620	9866
AINARO	495	25422	25917
Percentagem (%)	1,9	98,1	100,0

O maior número de pessoas com deficiência foi registrado no Posto Administrativo Maubisse com 50% e Ainaro 33%. Posto Administrativo Hato-Bulico e Hato-Udo com menor percentagem correspondendo a 13% e 4%, respetivamente (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Ainaro	161	33
Hato-Udo	22	4
Hato-Bulico	66	13
Maubisse	246	50
Total	495	100

Das 495 pessoas com deficiência, 238 (47,6%) têm deficiência física, 100 (20%) com deficiência visual, 81 (16,2%) com deficiência auditiva, 71 (14,2%) com deficiência mental, 10 (2 %) com deficiência cognitivo/intelectual (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	
Ainaro	104	27	11	23	-	165
Hato-Udo	7	5	7	2	2	23
Hato-Bulico	31	3	15	9	8	66
Maubisse	96	65	48	37	-	246
Total	238	100	81	71	10	500

2.4. Nível de Educação

Percebe-se quanto ao grau de instrução na tabela 4, dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupa 54,9% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representa 23,9% e o ensino secundário ocupa 17,6%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 0,5% e 0,53%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 2,7% dos inquiridos possuem o grau de nível do Ensino Superior (Tabela 4).

Destes 702 (2,7%) dos inquiridos, 72,4% tem o curso de licenciatura, seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 23,9% e Diploma I 1,3%. Outros níveis académicos têm uma percentagem inferior a 1% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	AINARO	Ainaro	Hato-Udo	Hato-Builico	Maubisse
Não sabe ler/escrever	12964	2916	2195	2763	5090
Não lê/sabe escrever (não terminou primária)	1267	106	239	156	766
Sub Total	14231	3022	2434	2919	5856
Primária	2401	378	348	471	1204
Pré-secundária	3794	986	778	527	1503
Secundária	4554	1673	934	795	1152
Escola Secundária Técnico Profissional	123	47	33	6	37
Outros	59	38	8	4	9
Sub Total	10931	3122	2101	1803	3905
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	47	33	4	4	6
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	6	-	5	-	1
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	-	-	-	-	-
Sub Total	53	33	9	4	7
DI	9	2	-	3	4
DII	6	4	-	2	-
DIII/Bacharelato	168	75	19	27	47
DIV	7	3	1	1	2
Licenciatura (S1)	508	240	93	68	107
Mestrado (S2)	4	2	1	1	-
Doutoramento (S3)	-	-	-	-	-
Sub Total	702	326	114	102	160
Total	25917	6503	4658	4828	9928

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 702 que detêm o grau superior apenas 360 (51,3%) que responderam esta questão. Os detalhes dados podem ver na tabela 5, a seguir.

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

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	4	4	82	4	263	3	-	360	220	140
Matemática	-	1	10	-	10	-	-	21	9	12
Direito	-	-	-	-	32	-	-	32	24	8
Políticas públicas	-	-	1	-	24	-	-	25	19	6
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	-	14	-	-	16	5	11
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	2	-	13	-	-	15	11	4
Ciência Política	1	-	-	-	12	1	-	14	11	3
Enfermagem	-	-	9	1	3	-	-	13	7	6
Educação	-	1	2	-	8	-	-	11	3	8
Economia	-	-	1	-	8	-	-	9	2	7
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	9	-	-	9	6	3
Matemática de Ensino	-	-	2	-	7	-	-	9	5	4
Física de Ensino	-	-	3	-	6	-	-	9	6	3
Contabilidade	-	-	-	-	8	-	-	8	5	3
Gestão	-	-	1	1	5	1	-	8	5	3
Agronomia	-	-	3	-	4	-	-	7	6	1
Gestão	-	-	1	-	6	-	-	7	7	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	-	1	-	5	-	-	7	5	2
Aquicultura	-	-	-	-	7	-	-	7	5	2
Língua portuguesa	1	-	3	-	2	-	-	6	4	2
Saúde pública	-	-	2	-	4	-	-	6	3	3
Sociologia da Educação	-	-	2	-	4	-	-	6	4	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
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	4	1	-	5	3	2
Sociologia	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Engenharia mecânica	-	1	1	-	2	-	-	4	4	-
Dentista	-	-	4	-	-	-	-	4	2	2
Farmácia	1	-	2	-	1	-	-	4	-	4
Administração pública	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Gestão de Recursos Humanos	-	1	1	-	2	-	-	4	3	1
Administração de Empresas	-	-	3	-	1	-	-	4	3	1
Biologia de Ensino	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Educação (ensino) Pré-primária e primária	-	-	3	-	1	-	-	4	2	2
Física	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Agro-negócio	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Produção Pecuária	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Carreira religiosa	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Nutrição	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Direito público	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia da educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Química de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Formação de professores	-	-	-	1	1	-	-	2	-	2
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Biofísica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Materiais e Metalurgia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia social agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialectologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Ciência da Computação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de Transportes e Telecomunicações	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Parteira	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Economia Regional e Urbana	-	-	-	-	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
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Estudos Culturais	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	3	1	4	-	-	8	5	3
Ainara										
Total	-	3	42	2	137	2	-	186	120	66
Direito	-	-	-	-	20	-	-	20	14	6
Matemática	-	-	6	-	4	-	-	10	5	5
Políticas públicas	-	-	1	-	16	-	-	17	12	5
Ciência Política	-	-	-	-	9	1	-	10	7	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	8	-	-	9	7	2
Aquicultura	-	-	-	-	7	-	-	7	5	2
Gestão	-	-	1	-	5	-	-	6	6	-
Gestão	-	-	1	1	3	1	-	6	4	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	6	-	-	6	4	2
Economia	-	-	-	-	5	-	-	5	-	5
Enfermagem	-	-	4	-	1	-	-	5	4	1
Agronomia	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Engenharia de Tecnologia	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Informática (Computador)										
Engenharia mecânica	-	1	1	-	2	-	-	4	4	-
Saúde pública	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
Administração pública	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Gestão de Recursos Humanos	-	1	1	-	2	-	-	4	3	1
Educação	-	1	1	-	1	-	-	3	-	3
Administração de Empresas	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Matemática de Ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Física de Ensino	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Língua Portuguesa	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Carreira religiosa	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Dentista	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Nutrição	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Direito público	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Contabilidade	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Materiais e Metalurgia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia social agrícola	-	-	-	-	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
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciência da Computação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de Transportes e Telecomunicações	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia pedagógica	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação (ensino) Pré-primária e primária	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	1	1	-	-	2	1	-
Hato-Udo										
Total	-	-	6	1	36	1	-	44	27	17
Direito	-	-	-	-	5	-	-	5	4	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	-	-	1	-	3	-	-	4	1	3
Políticas públicas	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	2	1	-	3	2	1
Língua portuguesa	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Economia da educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Educação (ensino) Pré-primária e primária	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Enfermagem	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Sociologia da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	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
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Hato-Builico										
Total	1	1	7	-	32	-	-	41	29	12
Educação	-	-	1	-	5	-	-	6	3	3
Direito	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Matemática	-	1	2	-	-	-	-	3	2	1
Ciência Política	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Políticas públicas	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Economia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Sociologia	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Língua portuguesa	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
Física	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biofísica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia Regional e Urbana	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração de Empresas	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Sociologia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Maubisse										

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	3	-	27	1	58	-	-	89	44	45
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	1	-	8	-	-	9	1	8
Enfermagem	-	-	5	-	2	-	-	7	2	5
Contabilidade	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Matemática	-	-	1	-	3	-	-	4	1	3
Matemática de Ensino	-	-	2	-	2	-	-	4	4	-
Física de Ensino	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Sociologia da Educação	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	-	-	-	2	-	-	3	3	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Agronomia	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Economia	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Farmácia	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Biologia de Ensino	-	-	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
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Mecânica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência Política	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialetologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Dentista	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Parteira	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Estudos Culturais	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Educação (ensino) Pré-primária e primária	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	2	-	2	-	-	4	2	2

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

No curso de formação técnico vocacional/profissional, cerca de 1,2% (302/25917) do total dos inqueridos do Município de Ainaro que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que fizeram os cursos de certificados, 45,4% concluíram o curso Cert I, 22,8% cert II, 12,6% cert III e 19,2% cert IV (Tabela 6), enquanto as maiores áreas de formação eram Computador, Curso de Língua portuguesa e Curso de Língua Inglesa. Outras áreas de formação representam muito pouco. As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Computador, Curso de Língua portuguesa e Inglesa. Os dados mostram ainda a carência até mesmo a inexistência de qualificações em algumas áreas, o que exige maior atenção e investimento (Tabela 6). No entanto o investimento da formação de recursos humanos deve-se alinhar com a necessidade local. Os detalhes dados de formação de Certificado I – Certificado IV podem ver na tabela 6.

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

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
AINARO						
Total	302	137	69	38	58	Fisioterapia / Massagem
Computador	95	48	25	12	10	Abastecimento de água rural
Curso de Língua portuguesa	79	32	15	13	19	Produção de café
Curso de Língua inglesa	44	24	12	-	8	Formação aos Contratores
Curso de agricultura / horticultura	5	2	2	-	1	Construção de Negócios (Geral)
Informação tecnológica	4	1	2	-	1	Máquina pequena
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	4	1	-	1	2	Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);
Melhorar negócios	2	-	-	1	1	Pedreiro
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	1	-	Administração Geral do Escritório
Carpintaria	2	2	-	-	-	Soldagem/Soldadura
Produção solar	1	-	-	1	-	Canalização
Administração geral para o escritório	1	1	-	-	-	Fotógrafo
Hospitalidade (produção de alimentos)	1	-	1	-	-	Electricidade
Guia Turístico e Turístico	1	1	-	-	-	Automotivo e Manutenção.
Construção (Geral)	1	1	-	-	-	Formação e avaliação
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	Investigação policial.
Outras	59	22	12	9	16	Gestão para Polícia

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Ainaro						(Diploma) em Formação e Avaliação
Total	119	54	27	15	23	Cozinheiro
Computador	32	19	8	3	2	Estilista de cabelo / Cabeleireiro
Curso de Língua portuguesa	29	10	8	5	6	Curso de estética (Manicura e Pedicure)
Curso de Língua inglesa	16	8	3	-	5	Curso de piano e música
Informação tecnológica	3	1	2	-	-	Pintor de artes, pinturas, tatuagens
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	1	-	-	1	Curso Agropecuária
Melhorar negócios	1	-	-	-	1	Curso de pesca
Hospitalidade (produção de alimentos)	1	-	1	-	-	
Guia Turístico e Turístico	1	1	-	-	-	
Construção (Geral)	1	1	-	-	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	-	1	-	-	
Outras	30	11	4	7	8	
Hato-Udo						
Total	132	62	34	10	26	
Computador	50	23	15	6	6	
Curso de Língua portuguesa	28	13	5	2	8	
Curso de Língua inglesa	21	12	6	-	3	
Curso de agricultura / horticultura	4	2	1	-	1	
Melhorar negócios	1	-	-	1	-	
Hospitalidade (Geral)	1	1	-	-	-	
Informação tecnológica	1	-	-	-	1	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	1	-	-	-	1	
Outras	25	11	7	1	6	
Hato-Builico						
Total	22	12	4	3	3	
Curso de Língua portuguesa	13	7	1	2	3	
Computador	6	4	2	-	-	
Curso de Língua inglesa	2	1	1	-	-	
Produção solar	1	-	-	1	-	
Outras	-	-	-	-	-	
Maubisse						
Total	29	9	4	10	6	
Curso de Língua portuguesa	9	2	1	4	2	
Computador	7	2	-	3	2	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Curso de Língua inglesa	5	3	2	-	-	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	1	-	
Administração geral para o escritório	1	1	-	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	1	-	-	1	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Outras	4	-	1	1	2	

2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

2.6.1. Funcionários Públicos Permanentes

A tabela 7 mostra que o funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 83,9% dos cargos. 35,5% dos professores mantiveram seus cargos entre um período de 6 – 10 anos e 24% com mais de 15 anos. Quanto aos funcionários em geral, a maior proporção são os que sustiveram o serviço público entre 1-5 anos e 6 -10 anos.

Tabela 7. Distribuição dos funcionários por posição e anos de trabalho

Ocupação	<1 Ano	105 Anos	6 - 10 Anos	11015 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	14	75	158	91	107	445	53,61
Funcionários	8	85	98	44	17	252	30,36
Médico/Médico Especialista	1	29	8	6	7	51	6,14
Chefe Departamento	-	6	3	4	3	16	1,93
Diretor Geral	-	2	1	4	6	13	1,57
Diretor Nacional	-	-	2	2	5	9	1,8
Defensor/Juiz	-	2	1	-	-	3	-,36
Outros	2	10	21	5	3	41	4,94
Total	25	2-9	292	156	148	830	100,00
Percentagem (%)	3,0	25,2	35,2	18,8	17,8	100,0	

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, 89,3% das posições estão entre os grau F/níveis 1 e grau D/nível 4. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 2% e os com regime especial com 1,6% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Porcentagem (%)
Grau A / nível 7	6	0,72
Grau B / nível 6	16	1,93
Grau C / nível 5	54	6,50
Grau D / nível 4	155	18,65
Grau E / nível 3	452	54,39
Grau F / nível 1, 2	135	16,25
Regime Especial	13	1,56
Total	831	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 diferente ao pessoal permanente, a maioria são pessoas com ocupações não definidas correspondendo à 70,8% dos inquiridos. Os professores e os funcionários são os que têm um número elevado de contratados. Ambos representam 27,2% do pessoal temporário, enquanto a contratação dos técnicos especializados é de apenas 2,1%. Quanto ao padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que sustentaram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 84% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos, apenas 6,2%.

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	6	1	1	16	24	9,9
1-5 Anos	27	3	9	88	127	52,3
6 - 10 Anos	17	1	5	54	77	31,7
11-15 Anos	-	-	-	10	10	4,1
>15 Anos	1	-	-	4	5	2,1
Total	51	5	15	172	243	100,0
Porcentagem (%)	21,0	2,1	6,2	70,8	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 71,8% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário e licenciatura com uma percentagem de 18,8%. Os que têm o nível de pré secundário representam 3,1% e os restantes têm uma percentagem menos de 2% (Tabela 10).

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

Nível de educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primária	5	1,6
Pré-secundária	10	3,1
Secundária	229	71,8
Escola secundária Técnico Profissional	6	1,9
Outros	1	0,3
Diploma I	2	0,6
Diploma II	1	0,3
Diploma III / Bacharelato	5	1,6
Diploma IV	-	0,0
Licenciatura	60	18,8
Mestrado	-	0,0
Doutoramento	-	0,0
Total	319	100

2.8. Setor Não Público (Privado)

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

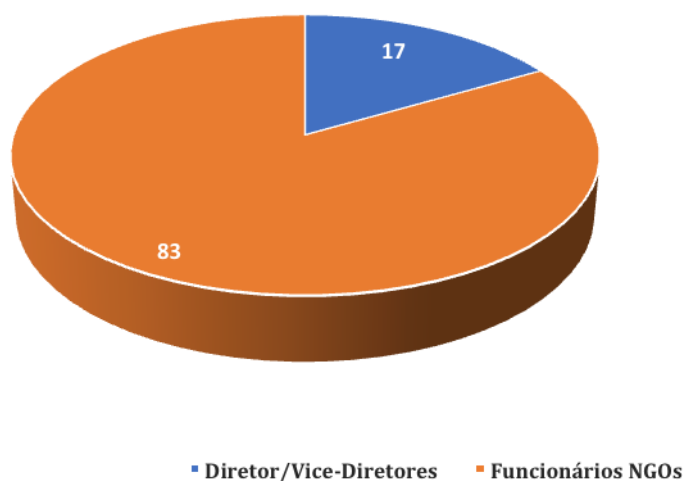
2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas.

A Figura 2 mostra os dados do pessoal que trabalham nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 12 respondentes, 16,7% ocupam cargos como

Diretor/Vice diretores das organizações e maior percentagem 83,3% são funcionários.

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

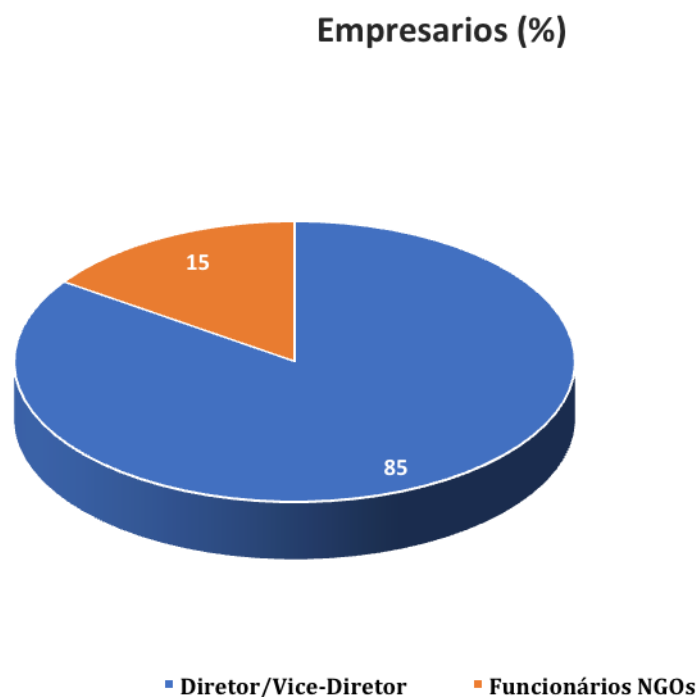
Organização Não Governamental (%)



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. 84,6% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 15,4% assumem função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

Figura 3. Distribuição dos empresários por posição

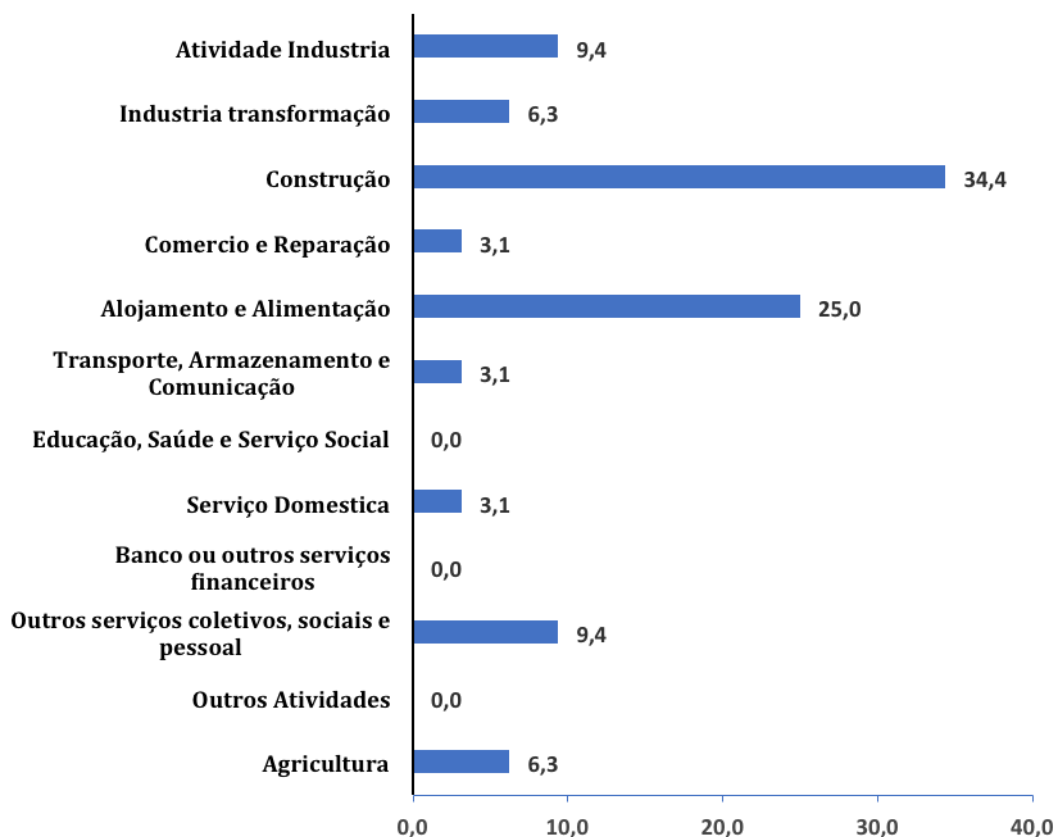


2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a construção, alojamento-alimentação, atividade industrial e outros serviços coletivos sociais e pessoal. Outros setores de atividades encontram-se entre 3 – 6,3%, sendo registado alguns setores sem registo de atividades (Figura 4).

Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários

Área de atividades de negócios



2.8.4. Nível de Educação dos Empresários

Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas não tem nenhum nível de educação (71,2%), ensino secundário (10,9%) e pré-secundário (7,8%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 5% (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	Número dos empresários	Porcentagem (%)
Não sabe ler/escrever	5327	71,2
Secundário	815	10,9
Pré-secundário	584	7,8
Primário	348	4,7
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	229	3,1
Licenciatura (S1)	104	1,4
Escola Técnica Secundário	21	0,3
DIII/Bacharelato	18	0,2
Escola Economia Secundário	10	0,1
Escola Secundária de Agricultura	4	0,1
Escola Secundaria Assistência Social	4	0,1
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	0,0
3º. Ciclo (3º Ano até 9º ano/3º ano – 9º Ano)	2	0,0
Escola Secundária de Desporto	2	0,0
Diploma IV	2	0,0
1º. Ciclo (1ª classe até 4ª classe)	1	0,0
Escola Enfermagem Secundário	1	0,0
Outros	1	0,0
Diploma I	1	0,0
Mestrado (S2)	1	0,0
Diploma II	0	0,0
Doutoramento (S3)	0	0,0
Total	7477	100,0

2.9. Área de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também a pessoas com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam em que setor pretendiam trabalhar e onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que cerca de 81,8% escolheram o setor não público (privado) em comparação com o setor público com 18,2%. A maior preferência de trabalho para o setor não público e público foi o posto administrativo de Maubisse (Tabela 12).

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

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Ainara	276	28,7	314	7,3	590	11,2
Hato-Udo	140	14,6	1054	24,5	1194	22,7
Hato-Builico	66	6,9	246	5,7	312	5,9
Maubisse	479	49,8	2696	62,6	3175	60,2
Total	961	100,0	4310	100,0	5271	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para a agricultura (61,1%), tarefas domésticas (6,6%), construção (6,4%) e atividade industrial (5,8%), sendo que 5-7% preferem indústria e construção. Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 5%.

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

Setor de Atividade	Posto Administrativo				Total	Percentagem (%)
	Ainara	Hato-Udo	Hato-Builico	Maubisse		
Agricultura	328	716	1496	2437	4977	61,1
Indústria	98	89	54	235	476	5,8
Indústria de Transformação	53	25	40	144	262	3,2
Construção	77	109	54	285	525	6,4
Comércio e reparação	39	29	104	197	369	4,5
Alojamento e Alimentação	50	62	36	154	302	3,7
Transporte, Armazenamento e Comunicação	15	33	29	40	117	1,4
Educação, Saúde e Trabalho Social	48	20	164	86	318	3,9
Serviço Domestico	124	96	46	272	538	6,6
Banco ou outros serviços financeiros	11	11	9	35	66	0,8
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	16	39	16	113	184	2,3
Outras atividades	0	1	1	4	6	0,1
Total	859	1230	2049	4002	8140	100,0
Percentagem (%)	10,6	15,1	25,2	49,2	100,0	

2.11. Grupo etário (idade) e pessoas a procura de emprego

Em relação ao grupo etário, o maior número dos inquiridos que estão a procura de emprego são jovens com faixa etária entre 17 – 36 anos, representando cerca de 66,6% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	514	11,9
21- 24	653	15,2
25 - 28	675	15,7
29 - 32	598	13,9
33 - 36	471	10,9
37 - 40	360	8,4
41 - 44	329	7,6
45 - 48	189	4,4
49 - 52	118	2,7
53 - 56	68	1,6
57 - 60	42	1,0
61- 64	33	0,8
65+	260	6,0
Total	4310	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 115 licenciados respondentes, 74,8% pretendem trabalhar no setor público e apenas 25,2% pretendem no setor não público. Os licenciados pretendem mais trabalhar no setor público em vez do setor privado. As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados a procura de emprego, “desemprego” é na área de Direito com uma percentagem de 14,8%. Os licenciados noutras área são menos de 10%, sendo assim estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores no sentido de saber como aproveitá-los e empregá-los.

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

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Direito	14	3	17	14,8
2	Engenharia Civil - Construção Civil	3	5	8	7,0
3	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	7	0	7	6,1
4	Economia	5	0	5	4,3
5	Gestão	5	0	5	4,3
6	Aquicultura	2	2	4	3,5
7	Contabilidade	3	1	4	3,5
8	Matemática	2	1	3	2,6
9	Ciência Política	3	0	3	2,6
10	Engenharia de Tecnologia informática (Computador)	2	1	3	2,6
11	Políticas Públicas	3	0	3	2,6
12	Engenharia Arquitetura	1	1	2	1,7
13	Engenharia de Minas	2	0	2	1,7
14	Agronomia	1	1	2	1,7
15	Educação	2	0	2	1,7
16	Enfermagem	1	1	2	1,7
17	Saúde Pública	1	1	2	1,7
18	Políticas e Planeamento governamental	2	0	2	1,7
19	Economia/Gestão dos Recursos Humanos	2	0	2	1,7
20	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	1	1	2	1,7
21	Biologia de ensino	2	0	2	1,7
22	Matemática de ensino	1	1	2	1,7
23	Física de ensino	2	0	2	1,7
24	Sociologia da Educação	2	0	2	1,7
25	Biologia Geral/Ambiental	1	0	1	0,9
26	Engenharia Mecânica	1	0	1	0,9
27	Administração	1	0	1	0,9
28	Filosofia	1	0	1	0,9
29	Sociolinguística e Dialetologia	1	0	1	0,9
30	Ciência da Computação	1	0	1	0,9
31	Engenharia de Transportes e telecomunicação	1	0	1	0,9
32	Engenharia Indústria/Técnica Indústria	0	1	1	0,9
33	Dentista	0	1	1	0,9

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
34	Farmácia	1	0	1	0,9
35	Parteira	1	0	1	0,9
36	Saúde Materno-Infantil	0	1	1	0,9
37	Técnicas e Operações florestais	0	1	1	0,9
38	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	0	1	1	0,9
39	Produção de Animal (Pecuária)	0	1	1	0,9
40	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores	0	1	1	0,9
41	Administração Pública	1	0	1	0,9
42	Economia Regional e Urbana	1	0	1	0,9
43	Química de ensino	1	0	1	0,9
44	Economia da Educação/Gestão da Educação	1	0	1	0,9
45	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	0	1	1	0,9
46	Catequese	1	0	1	0,9
47	Formação de professores de ensino básico e pré-secundário	1	0	1	0,9
48	Outros	2	2	4	3,5
Total		86	29	115	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 Ainaro 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	17	10,2
2	Educação	13	7,8
3	Engenharia Civil - Construção Civil	10	6,0
4	Saúde Pública	10	6,0
5	Engenharia de Minas	9	5,4
6	Sociologia	8	4,8
7	Agronomia	4	2,4
8	Direito	4	2,4
9	Engenharia de tecnologia informática (Computador)	4	2,4
10	Parteira	4	2,4
11	Turismo e Hotelaria	4	2,4
12	Políticas Públicas	4	2,4
13	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	4	2,4
14	Matemática	3	1,8
15	Física	3	1,8
16	Engenharia Arquitetura	3	1,8
17	Direito Público	3	1,8
18	Língua Portuguesa	3	1,8
19	Farmácia	3	1,8
20	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	3	1,8
21	Economia/Gestão dos Recursos Humanos	3	1,8
22	Economia Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	3	1,8
23	Biologia de ensino	3	1,8
24	Formação de professores	3	1,8
25	Biologia Geral/Ambiental	2	1,2
26	Petrologia	2	1,2
27	Administração Pública	2	1,2
28	Contabilidade	2	1,2
29	Matemática de ensino	2	1,2
30	Sociologia da Educação	2	1,2
31	Química	1	0,6
32	Engenharia Elétrica	1	0,6
33	Anestesista	1	0,6
34	Engenharia Agrícola	1	0,6
35	Psicologia	1	0,6

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
36	Ciência Política	1	0,6
37	Teologia	1	0,6
38	Língua Inglesa	1	0,6
39	Engenharia Ambiental	1	0,6
40	Dentista	1	0,6
41	Enfermagem	1	0,6
42	Radiação gnóstica, Radiologia Médica	1	0,6
43	Agro-negócio (Agribisniss)	1	0,6
44	Conservação da Natureza	1	0,6
45	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores	1	0,6
46	Aquicultura	1	0,6
47	Estudo de Desenvolvimento	1	0,6
48	Administração de negócios	1	0,6
49	Física de ensino	1	0,6
50	Química de ensino	1	0,6
51	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	1	0,6
52	Estudo da Paz	1	0,6
53	Estudos culturais	1	0,6
54	Psicologia Educacional	1	0,6
55	Educação (ensino) Pré-Escolar e primária	1	0,6
56	Formação de professores de ensino básico e Pré secundário	1	0,6
57	Outros	1	0,6
Total		167	100,0

2.14. Ano em que termina o curso

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

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

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gestão	7	2	3	3	1	0	0	16
Educação	5	1	1	2	1	1	0	11
Engenharia Civil - Construção Civil	5	2	0	1	1	0	0	9
Engenharia de Minas	2	2	2	1	1	0	0	8
Sociologia	4	0	1	1	0	0	0	6
Saúde Pública	1	2	2	0	1	0	0	6
Engenharia de tecnologia informática (Computador)	2	1	0	1	0	0	0	4
Parteira	3	0	1	0	0	0	0	4
Turismo e Hotelaria	1	2	0	0	1	0	0	4
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	2	0	0	2	0	0	0	4
Matemática	0	3	0	0	0	0	0	3
Física	1	2	0	0	0	0	0	3
Agronomia	2	1	0	0	0	0	0	3
Direito Público	0	0	1	1	1	0	0	3
Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	1	2	0	0	0	0	0	3
Economia/Gestão de Recursos Humanos	0	3	0	0	0	0	0	3
Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	0	2	1	0	0	0	0	3
Biologia de ensino	0	1	0	2	0	0	0	3
Formação de professores	1	0	1	1	0	0	0	3
Biologia Geral/Ambiental	0	1	1	0	0	0	0	2
Engenharia Arquitetura	1	0	1	0	0	0	0	2
Língua Portuguesa	1	0	1	0	0	0	0	2
Petrologia	1	1	0	0	0	0	0	2
Farmácia	1	0	0	1	0	0	0	2
Contabilidade	0	0	0	0	2	0	0	2
Matemática de ensino	2	0	0	0	0	0	0	2
Sociologia da Educação	2	0	0	0	0	0	0	2
Políticas Públicas	0	2	0	0	0	0	0	2
Química	0	1	0	0	0	0	0	1
Engenharia Elétrica	0	0	0	1	0	0	0	1
Engenharia Agrícola	0	0	0	1	0	0	0	1
Direito	1	0	0	0	0	0	0	1
Psicologia	1	0	0	0	0	0	0	1
Ciência Política	0	1	0	0	0	0	0	1
Teologia	0	0	0	0	1	0	0	1

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Língua Inglesa	0	0	1	0	0	0	0	1
Engenharia Ambiental	1	0	0	0	0	0	0	1
Dentista	0	0	0	1	0	0	0	1
Enfermagem	0	0	1	0	0	0	0	1
Radiação gnóstica, Radiologia Médica	1	0	0	0	0	0	0	1
Agro-negócio (Agribisniss)	0	0	0	1	0	0	0	1
Recursos Pesqueiros de Águas Interiores	0	0	1	0	0	0	0	1
Aquicultura	1	0	0	0	0	0	0	1
Administração Pública	0	1	0	0	0	0	0	1
Estudo de Desenvolvimento	0	1	0	0	0	0	0	1
Física de ensino	0	0	1	0	0	0	0	1
Química de ensino	1	0	0	0	0	0	0	1
Psicologia Educacional	1	0	0	0	0	0	0	1
Educação (ensino) Pré-Escolar e primária	1	0	0	0	0	0	0	1
Formação professores de ensino básico e ensino pré secundário	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	53	34	20	21	10	1	0	139

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

2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e específica

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação no Município de Ainaro. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizada 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 se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 1021 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 61,6% tem a duração de 1 – 6 meses, 26,9% menos de um mês e 11,5% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de liderança, tecnologia da informação, finanças, administração e

planeamento. Há poucas indicações de formação em áreas consideradas como áreas prioritárias para o município, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

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

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	67	100	19	21	207	20,3
Finanças	45	79	11	6	141	13,8
Planeamento	39	74	2	7	122	11,9
Gestão	30	38	3	7	78	7,6
Recursos humanos	27	36	11	4	78	7,6
Informação Tecnologia	8	187	3	0	198	19,4
Aprovisionamento e Logística	9	16	0	1	26	2,5
Gestão	29	60	6	8	103	10,1
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	15	15	0	2	32	3,1
Média e Relações Públicas	5	0	0	0	5	0,5
Técnico Especializado	0	7	1	0	8	0,8
Outras	1	17	1	4	23	2,3
Total	275	629	57	60	1021	100,0
Percentagem (%)	26,9	61,6	5,6	5,9	100,0	

2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostra a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já tinham participado num curso de língua. Como é esperado, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (59,8%) seguindo da língua inglesa com 29,1%. A língua tetum tem participação de 7,7% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 3%. 65,3% dos cursos realizados têm duração entre 1 e 6 meses, 4,5% menos de um mês e outros 32% são superiores a 7 mês. Os cursos de língua Portuguesa e Língua Inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Ainaro.

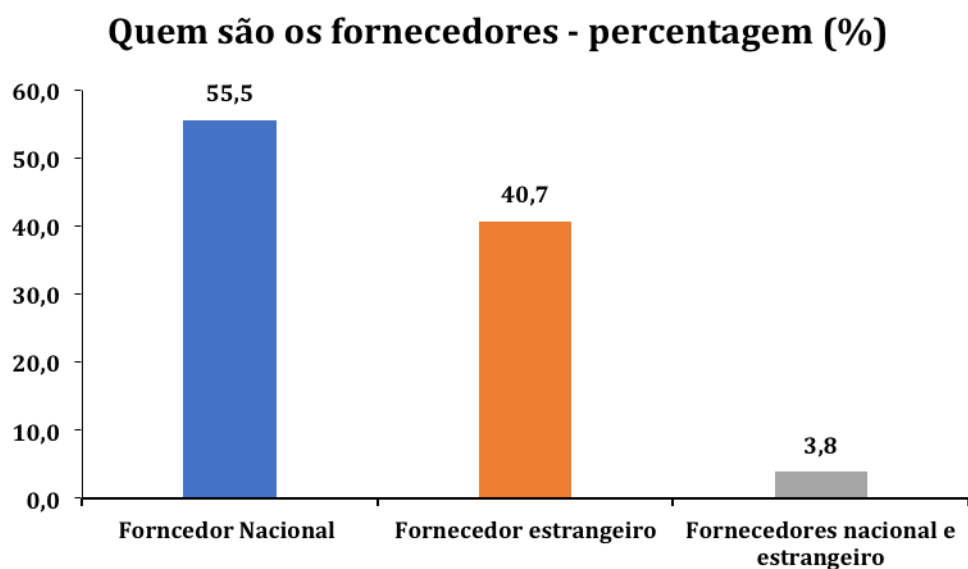
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	51	795	202	204	1252	59,8
Inglês	33	429	81	66	609	29,1
Tetum	7	92	28	34	161	7,7
Indonésia	1	33	5	6	45	2,2
Coreia	2	10	4	0	16	0,8
Outros	0	8	0	1	9	0,4
Total	94	1367	320	311	2092	100,0
Percentagem (%)	4,5	65,3	15,3	14,9	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 55,5% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 40,7% fornecido pelas instituições estrangeiras e apenas 3,8% 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, 46,2% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 34,2% e a formação suportada pelo setor

privado 14,3%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 4% e 1,3%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Ainaro	227	199	234	38	14	712
Hato-Udo	156	32	173	11	2	374
Hato-Builico	112	11	179	10	7	319
Maubisse	116	14	239	12	1	382
Total	611	256	825	71	24	1787
Percentagem (%)	34,2	14,3	46,2	4,0	1,3	100,0

2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

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

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

No âmbito do desejo da formação para o futuro, foram colocadas duas perguntas destinadas para aqueles que ainda não trabalham ou a procura de emprego e os que já são empregados quer 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 Língua - Português e Inglês por

ser língua oficial e língua de trabalho, respetivamente. A seguir as áreas como tecnologia informática-computador, formação dos professores e profissionais de educação, gestão, administração e liderança, possivelmente são 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 para além da falta de conhecimento por parte dos inquiridos sobre a importância da formação para o autoemprego. Verifica-se a formação para ampliar os conhecimentos gerais são mais preferidos em comparação com áreas especializadas.

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Português etc.)	12	37,5
2	Variedades*	6	18,8
3	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	5	15,6
4	Professores e Profissionais de educação	5	15,6
5	Gestão, Administração e Liderança	4	12,5
Total		32	100,0

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

2.18.2. Formação de desenvolvimento e de reforço institucional

No que diz respeito a segunda questão - a formação de desenvolvimento pessoal e para o reforço institucional/organizacional aplicado aos inquiridos empregados, os dados na Tabela 22, mostram que as áreas de formação como Línguas (Português e Inglês), formação de Professores e Profissionais de Educação, Gestão, Administração, Liderança e Outras Variedades, continuam a ser áreas de maior preferência desejada pelos respondentes.

Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Português etc.)	96	37,9
2	Professores e Profissionais de educação	45	17,8
3	Gestão, Administração e Liderança	41	16,2
4	Variedades*	24	9,5
5	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	15	5,9
6	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	10	4,0
7	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	6	2,4
8	Agricultura	4	1,6
9	Medicina e Profissionais de Saúde	3	1,2
10	Aprovisionamento, Logística e Gestão do Património	2	0,8
11	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	2	0,8
12	Formação de Formadores	1	0,4
13	Lei e Justiça	1	0,4
14	Gestão de Recursos Humanos	1	0,4
15	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	0,4
16	Pescas	1	0,4
Total		253	100,0

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

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

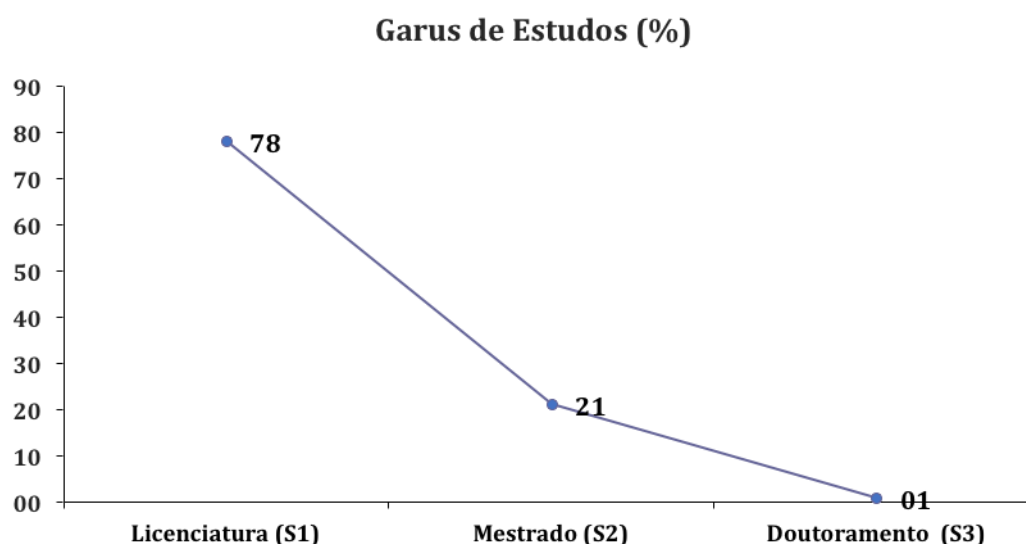
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 4365 inquiridos, 60,9% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 39,1% no curso Académico - ensino superior (Tabela 23). O Posto Administrativo de Ainaro tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional.

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica / Universitário	Vocacional / Formação profissional	Total
Ainaro	721	1008	1729
Hato-Udo	437	696	1133
Hato-Builico	274	404	678
Maubisse	274	551	825
Total	1706	2659	4365
Percentagem (%)	39,1	60,9	100

Dos 1706 (39,1%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 78% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura, 21,2% mestrado e apenas 0,8% doutoramento (Figura 6).

Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir



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

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

Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Línguas (Inglês, Português etc.)	43	5	1	49
Professores e Profissionais de educação	22	7	0	29
Gestão, Administração e Liderança	12	5	0	17
Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	6	1	0	7

Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	3	2	0	5
Variedades*	4	1	0	5
Medicina e Profissionais de Saúde	0	2	0	2
Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	0	0	2
Agricultura	1	1	0	2
Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	2	0	0	2
Formação de Formadores	0	1	0	1
Lei e Justiça	1	0	0	1
Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	0	1	0	1
Total	96	26	1	123
Percentagem (%)	78,0	21,2	0,8	100,0

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

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

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

O plano estratégico do Município (PEM) de Ainaro 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 Ainaro 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) Na área de educação, as crianças entre 3 e 5 anos têm de começar inscrever-se na Pré-Escolar de qualidade; 2) As crianças de Ainaro devem frequentar o ensino básico de qualidade; 3) Desenvolver a educação técnica vocacional; 4) Construir o edifício para Pré-Escolar e o Ensino Básico em todo o território no Município de Ainaro; 5) Estabelecer e completar a facilidade educacional e a biblioteca em Ainaro; 6) Construir o jardim ou espaço para brincar no recreio no recinto da escola; 7) Construir as habitações para os professores ou docentes da escola; 8) Melhorar a gestão de merenda escolar para promover a nutrição. 9) Erradicação do analfabetismo; 10) Estabelecer um centro de formação técnico profissional nas áreas de turismo e hospitalidade e outros e centro de emprego para facilitar os jovens para o mercado de trabalho.;
Setor de Saúde	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir o acesso a saúde de qualidade a todos os cidadãos 2) Todas as mulheres grávidas devem receber cuidados e consulta de gravidez e pré-natal pelo menos 4 vezes; 3) Todas as mulheres grávidas recebem o atendimento e cuidados de saúde no momento de parto; 4) As crianças recebem cuidado de saúde tais como a vacina de poliomielite, tuberculose, difteria e hepatite B; 5) As doenças epidêmicas causadas pela malária são bem controladas e revertidas; 6) Todos os centros de saúde pelo menos tem um médico, dois farmacêuticos e dois enfermeiros; 7) Aumentar o acesso aos cuidados de saúde pré-natal, no momento de parto, pós-natal e planeamento familiar com qualidade;

	<ol style="list-style-type: none"> 8) Melhorar a emergência obstétrica através da introdução do conhecimento e o tratamento, no início do caso em comunidade; 9) Fortalecer o desempenho de saúde reprodutiva em adolescente; 10) Cuidado aos serviços de saúde infantil; 11) Melhorar os sistemas de saúde e outros apoios; 12) Aumentar o acesso à qualidade dos serviços de saúde ocupacional para a imunização; 13) Os treinamentos em serviços de saúde;
Juventude e Desporto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer uma associação desportiva dirigida por jovens a nível posto administrativo e município; 2) A construção de infraestrutura desportiva como estádios e ginásios para voleibol, futebol, basquetebol e outros; 3) Construção de centros de formação para jovens a nível municipal; 4) Apoiar as finanças nas atividades desportivas de jovens da comunidade e promover talentos de qualidade;
Inclusão Social	<ol style="list-style-type: none"> 1) Proteção social para as famílias vulneráveis, como os idosos e pessoas com deficiência (segurança social); 2) Assegurar a segurança social aos trabalhadores 3) Melhorar o Programa de inclusão social nomeadamente as famílias dos veteranos, combatentes da libertação nacional, bolsa da mãe e idosos; 4) Criar conselho de veteranos no município 5) Nova construção para o escritório da solidariedade social no Município de Ainaro; 6) Assistência emergencial para famílias afetadas por desastres naturais; 7) Formação em igualdade de gênero e participação das mulheres rurais no desenvolvimento.

Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Socialização e campanhas de conscientização ambiental envolvendo jovens, estudantes e grupos comunitários no Município de Ainaro; 2) Estabelecer os centros de plantação em cada posto administrativo para a conservação, proteção de cultivos e meio ambiente;
Cultura e património	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mobilizar, identificar e promover toda a herança natural, cultural e patrimonial do Município de Ainaro para as necessidades de investimento como a riqueza local. 2) Reforçar a cultura local como identidade nacional
Desenvolvimento da economia	
Setor de Agricultura	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar a produção de horticultura (Vegetais, batata, feijão, repolho, e outros) produção de café, arroz e milho; 2) Aumentar o capital do investimento da plantação do café e baunilha; 3) Estabelecer o centro de serviços veterinários, como a vacinação em potenciais recursos para animais de estimação no Município de Ainaro; 4) Fornecer treinamento em técnicas sustentáveis de saúde animal; 5) Estabelecer instituições de pesquisa e desenvolvimento para investimentos agrícolas. 6) Estabelecer centro de processamento de café em Maubisse; 7) Facilitar o acesso dos agricultores ao mercado 8) Envolver o sector privado e promover as atividades de agronegócio e agroindustrial.
Setor de Turismo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolver locais potenciais no Município de Ainaro para destinos turísticos para os turistas nacionais e estrangeiros; 2) Construir infraestrutura de destinos turísticos conectando o posicionamento a lugares identificados como locais históricos; 3) Reabilitação de monumentos históricos como monumento de "Dom Aleixo Corte-

Setor Comercial e Industrial	Real”; 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;
Desenvolvimento de Infraestrutura	
Estradas e Pontes	1) Monitorização efetivo da construção das pontes; 2) Construir e ligar as pontes nacionais, regionais e rurais no Município de Ainaro;
Setor de Eletricidade	1) Todos os residentes no Município de Ainaro têm acesso à eletricidade por 24 horas;
Setor de Água e Saneamento	1) Todos os agregados familiares no Município de Ainaro têm acesso a água e saneamento sustentável e garantido; 2) Construção e construção de novo saneamento em aldeias e escolas; 3) Construir a canalização da água para todos os agregados familiares no Município de Ainaro;
Telecomunicações	1) 70% da população tem acesso a telecomunicações a baixo custo e garantido; 2) Informar todas as atividades através de transmissões de rádio de qualidade e educacionais;
Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.	
Gestão de boa governação do setor público	1) Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do município 2) Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao Município, aproximar o serviço público aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço público no município; 3) Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades 4) Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucus 5) Promover o ambiente de negócio favorável para atrair o investimento dentro do município;

Justiça	<ol style="list-style-type: none"> 6) Reforçar a presença da polícia comunitária nos sucos 7) Promover diálogo contínua para a prevenção dos conflitos 8) Assegurar a ordem pública, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas. 9) Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM 10) Aumentar o conhecimento dos funcionários nas áreas genéricas como: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade, finanças e auditoria ○ Gestão de Recursos Humanos ○ Ordenamento do Território ○ Gestão de Património e logística 1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas 2) Formação para magistrados e advogados de defesa Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos 3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário. 4) Línguas principalmente a língua portuguesa
---------	--

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Ainaro 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 em relação ao período 2023-2025 e a longo prazo, até ao final de 2030. As necessidades de formação foram subdivididas em duas categorias, a primeira refere-se às bolsas de estudo para o ensino técnico-profissional, licenciaturas, mestrados e doutoramentos e a segunda refere-se ao desenvolvimento profissional por via da participação em *workshops*, seminários e desenvolvimento em contexto laboral. Os

dados das principais áreas de formação são apresentados apenas sob a forma de tabela a seguir tendo em conta as prioridades de curto, médio e longo prazo.

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

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prezo (Até 2030)
Hotelaria	✓	✓	✓	✓	
Arquiteto	✓	✓	✓	✓	
Tradutor	✓	✓	✓		
Tecnologia Informática	✓	✓	✓	✓	
Hotelaria	✓	✓	✓	✓	
Cozinheiro	✓	✓	✓	✓	
Recepcionista	✓	✓	✓	✓	
Engenheira Informática/ Website	✓	✓	✓	✓	
Turismo história e/ou domestico	✓	✓	✓	✓	
Especialista Horticultura	✓	✓	✓	✓	
Especialista Agroindustrial	✓	✓	✓	✓	
Especialista Pecuário – Veterinário					
Especialista Produção agrícola					
Especialista Pescas	✓	✓	✓	✓	
Engenheiro Floresta	✓	✓	✓	✓	
Engenheiro Mina e Gás	✓	✓	✓	✓	
Geoffísica	✓	✓	✓	✓	
Peritos em Recursos Naturais	✓	✓	✓	✓	
<i>Fatuk - raihenek</i>	✓	✓	✓	✓	
Paisagista	✓	✓	✓	✓	
Engenheiro de Solo	✓	✓	✓	✓	
Engenheiro de Mina no Gás					
Engenheiro Civil (Construção civil)	✓	✓	✓		
Marketing	✓	✓	✓		
Hotelaria		✓	✓		
Oficina		✓	✓		
Jardinagem (Flores)		✓	✓		
Capacitação na área de Ciências (Matemática, Química, Física,	✓	✓	✓	✓	✓

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 Prezo (Até 2030)
Biologia e Língua)					
Formação e recrutamento professores pré-escolar.	✓	✓	✓	✓	✓
Capacitação aos Professores e Recrutamento.	✓	✓	✓	✓	✓
Capacitação na área de administração, logística, gestão de recursos, data base, Finanças e aprovisionamento	✓	✓	✓	✓	✓
Capacitação aos Professores (método de ensino).	✓	✓	✓	✓	✓
Recrutamento		✓	✓	✓	
Psiquiatria, parteira/enfermeiro, Medico, Radiologista	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico químico, Médico especialista, Dentista.	✓	✓	✓	✓	✓
Oftalmologia, especialista de Cardiovascular, operação, especialista de terapia	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico de saúde público	✓	✓	✓	✓	✓
Apoio médico	✓	✓	✓	✓	✓
Formação de profissionais específico para Deficientes (Assistência social)		✓	✓	✓	✓
Apoio técnico ao Juízes nos tribunais.	✓	✓	✓	✓	✓
Formação de Lei	✓	✓	✓	✓	✓
Formação de Recursos Humanos e Formação		✓	✓	✓	
Recrutamento técnico ambiental e Floresta	✓	✓	✓	✓	✓
Direito		✓	✓	✓	✓
Recrutamento e formação	✓	✓	✓	✓	✓
Apoio Técnico profissional	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico Administração, Formação dos funcionários para Licenciatura	✓	✓	✓	✓	✓
Formação na área de Aprovisionamento	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico Auditoria	✓	✓	✓	✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prezo (Até 2030)
Técnico Finanças e formação	✓	✓	✓	✓	✓
Técnico Arquivo e formação de Arquivo	✓	✓	✓	✓	✓
Técnicos diversos	✓	✓	✓	✓	✓
Cadastrais	✓	✓	✓	✓	✓
Advogado e Jurista	✓	✓	✓	✓	✓
Administração	✓	✓	✓	✓	✓
Inglês e Português	✓	✓	✓	✓	✓

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. Tentou-se também analisar e comparar a existência dos recursos humanos atual e necessidade de formação/treinamento exigido pelo município baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondente no Município de Ainaro são jovens com idade entre 17 – 36 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que têm o ensino pré-secundário e ensino básico e 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 Ainaro. 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 suportam 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 Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Medicina (Medica Geral), Economia, Gestão e outros (detalhe ver a tabela 15). A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como Agricultura, Atividade Industrial, Indústria de Transformação, Construção e outros em menor quantidade (Tabela 13).

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 Ainaro tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, mesmo 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 no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permita maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir 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 da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

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

O município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: Biofísica, Engenharia de Materiais e Metalurgia, Engenharia Mecânica, Economia social agrícola, Recursos Florestais e Engenharia Florestal/Gestão florestal, Engenharia de processamento de produtos agrícolas, Recursos de águas interiores, Sociolinguística e Dialetologia, Filosofia, Estudos Culturais e outros (ver tabela 5). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, 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 com a educação e 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 procuras 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 existissem 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 de mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequenas e médias empresas e agricultores. A educação e a formação para o empreendedorismo também é fundamental para incentivar a criatividade e a realização de novas iniciativas económicas locais.

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

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

PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5. Conclusões e Recomendações

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

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

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

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 25.

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

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil, Medicina (Medica Geral), Economia, Gestão e outros (detalhe ver a 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 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 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 Ainaro, 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,

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*).

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 RAOA 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 Ainaro

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Evalista M. Dila	Staff	MCI Regional III Ainaro
2	Fransisco Barros	Chefe Dept. PDIM	MAE
3	Osorio X. de Araujo	Diretor Interino	MAE
4	Jemribes D. Ferreira	Coordenador Indústria	MCI
5	Zulmira A. Martins	Reporter	R. C. L. T. Ainaro
6	Filomeno da Silva	Diretor DTPSC	MJ
7	Lucio R.	Diretor Agricultura	MAP
8	Zeferino G Magno	Funsionario DTPSC	DTPSC
9	Tomas M. dos Santos	Chefe Dept.	EDTL
10	Natalia de Orleans Amaral	Chefe Gabinete Agrikultura	Agrikultura Regiaun II
11	Joanito B. da S. Araujo	Chefe Dept. Civil	MJ
12	Mafilde da C. Cardoso	Staff	Estatistic
13	Joze H.	Dir. OPT	OP
14	Sonia Maria Martins	Staff	Obras Publica
15	Luis Alarico Fernandes	Oficial Financas	Obras Publica
16	Nuno P. de Araujo	Coordenador Arte Kultura	Educacao e Arte Kultura
17	Venancio de Araujo	Chefe Dep. Do Ensino	Educacao e Arte Kultura
18	Benjamin R. Guterres	Gestao Pessoal SSM	Saude Ainaro
19	Nazaria de Araujo	Admin. Posto Ainaro	Ainaro
20	Leovigildo A. Pereira	Saniamentu	Ainaro
21	Eduardo L. de Carvalho	Diretor SLAIM Ainaro	MAE
22	Maria da Costa	Staff	MAE
23	Fransisco Joao de A. Ribeiro	Tekniko Profissional	MCI
24	Florindo Amaral	Fokal Point R.H. EMA	Educacao
25	Germano de Araujo	Diretor SMASA	SMASA Ainaro
26	Filomeno Seixas Pinto	Diretor PNDS	PNDS - MAE
27	Arianto de O. Armario	Mis. PNDS	PNDS - MAE
28	Cancio da C. Sina	Staff Ad. M. A.	MAE
29	Eduar da Costa	Coord. Plano Internal	Plano Internal
30	Fransisco Guterres Araujo	Staff	MAE
31	Fabiola A. da Conceicao	Staff	MAE
32	Valdemir do A. Bucar	DNSPP	MI
33	Fernando do Nascimento	Staff	FDCH
34	Domingos Fernandes	DEAP	FDCH