



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 BOBONARO

## LD RHE

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 Bobonaro**

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

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

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

## Contenúdo

CONTENÚDO.....	1
LISTA DAS TABELAS.....	3
LISTA DAS FIGURAS.....	4
AGRADECIMENTO.....	5
MENSAGEM DO MINISTRO .....	7
MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH.....	10
SUMÁRIO EXECUTIVO .....	12
<b>PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>22</b>
<b>1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>22</b>
1.1. INTRODUÇÃO GERAL.....	22
1.2. OBJETIVOS .....	29
1.3. METODOLOGIA .....	30
<b>PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS .....</b>	<b>31</b>
<b>2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE BOBONARO .....</b>	<b>31</b>
2.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	31
2.2. PERFIL DOS INQUIRIDOS.....	31
2.3. DEFICIÊNCIA .....	32
2.4. NÍVEL DE EDUCAÇÃO.....	34
2.5. FORMAÇÃO VOCACIONAL DE NÍVEL CERTIFICADO I – CERTIFICADO IV.....	50
2.6. OCUPAÇÃO PROFISSIONAL - SETOR PÚBLICO .....	54
2.6.1. <i>Funcionários Públicos Permanentes</i> .....	54
2.6.2. <i>Funcionários Públicos Temporários</i> .....	55
2.7. NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS .....	56
2.8. SETOR NÃO PÚBLICO (PRIVADO) .....	56
2.8.1. <i>Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas.</i> .....	57
2.8.2. <i>Empresários</i> .....	57
2.8.3. <i>Setor de Atividade</i> .....	58
2.8.4. <i>Nível de Educação dos Empresários</i> .....	59
2.9. ÁREA PREFERÊNCIA DE TRABALHO .....	60
2.10. SETOR DE ATIVIDADE QUE PRETENDE TRABALHAR.....	61
2.11. GRUPO ETÁRIO (IDADE) E PESSOAS A PROCURA DE EMPREGO .....	62
2.12. LICENCIADOS A PROCURA DE EMPREGO “DESEMPREGO” .....	62
2.13. NÚMERO E ÁREAS DE ESTUDO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS .....	64
2.14. ANO EM QUE TERMINA O CURSO .....	67
2.15. A DEMANDA DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E INSTITUCIONAL REALIZADA.....	69
2.15.1. <i>Formação nas áreas de competência geral e especializadas</i> .....	69
2.15.2. <i>Formação na área de Línguas</i> .....	70
2.16. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA E FINANCIAMENTO .....	71
2.17. FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO.....	71
2.18. PLANO DE FORMAÇÃO PRETENDIDA PARA O FUTURO .....	72
2.18.1. <i>Formação de desenvolvimento pessoal</i> .....	72
2.18.2. <i>Formação de desenvolvimento e de reforço institucional</i> .....	73
2.19. CATEGORIA E GRAU ACADÊMICO DE FORMAÇÃO .....	74
2.19.1. <i>Formação Vocacional/Acadêmica</i> .....	74
<b>3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO .....</b>	<b>78</b>
3.1. OS QUATRO PILARES DO PLANO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO (PEM) .....	78

3.2.	PRINCIPAIS ÁREAS CHAVES DE FORMAÇÃO .....	84
4.	DISCUSSÃO E ANÁLISE .....	90
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....		95
5.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	95
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	99
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS .....		100
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS.....		105

## Lista das Tabelas

Tabela 1. Distribuição da existência de pessoas com deficiência por Posto Administrativo .....	33
Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo .....	33
Tabela 3. Distribuição de pessoas com deficiência por tipo de deficiência e por Posto Administrativo.....	33
Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo .....	34
Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto Administrativo .....	36
Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo .....	50
Tabela 7. Distribuição da ocupação dos funcionários permanentes e anos de serviço .....	54
Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos.....	55
Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço .....	55
Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação.....	56
Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino .....	59
Tabela 12. Número total dos inquiridos do Município de Bobonaro a procura de emprego e onde pretende trabalhar, no setor público ou privado .....	60
Tabela 13. Destruição das áreas de atividades que os inquiridos desejam trabalhar .....	61
Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego .....	62
Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e desejam trabalhar.....	63
Tabela 16. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior.....	65
Tabela 17. Distribuição número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso. ....	67
Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso. ....	69
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso .....	70
Tabela 20. Financiadores das formações de línguas .....	71
Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados .....	73
Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados .....	74
Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional.....	75
Tabela 24. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir .....	76
Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo .....	85

## Lista das Figuras

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo .....	32
Figura 2. Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição .....	57
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição .....	58
Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários .....	59
Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas .....	71
Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir .....	76

## AGRADECIMENTO

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

Através desta oportunidade quero agradecer :

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

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

Bem haja e Obrigado.

## MENSAGEM DO MINISTRO



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



**Longuinhos dos Santos, M.M.**

Ministro Ensino Superior, Ciência e Cultura - MESCC

**MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH**

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

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

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

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

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

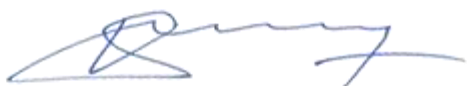
E quais as aspirações, ideias ou sugestões provenientes das organizações da Juventude, mulher, deficientes e das autoridades competentes apresentadas através de debates e discussões em todo o Timor. O Programa foi realizado no início do mês de Março a Abril de 2018, devido a questão do orçamento que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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



**Isménio Martins da Silva**

Secretário Executivo do FDCH – MESCC

## SUMÁRIO EXECUTIVO

### **Justificação da importância do tema**

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

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

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

A falta de informações sobre políticas, planos, sistemas de informação e formação profissional, disponibilidade, composição, distribuição, densidade, fontes de financiamento, forças de mercado de trabalho e muitos outros aspetos relacionados com o desenvolvimento dos recursos humanos ligados com as

potencialidades económicas e recursos naturais disponíveis do Município são escassos e, muitas vezes, estão dispersas através de muitas fontes.

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

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

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

## Metodologia

A metodologia utilizada constitui no seguinte: **na primeira fase**, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior aos 17 anos através de um recenseamento da população residente no Município de Bobonaro com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e **na segunda fase**, foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 13 de março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação

de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento dos recursos humanos do Município.

### **Síntese dos Resultados**

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Bobonaro 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 Bobonaro. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os que terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que participaram num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos não suportam a 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 Sociologia da Educação, Gestão, Engenharia Informática, Matemática de Ensino, Direito e Medicina geral e mais licenciados noutras áreas em menor número (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de

trabalho é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Bobonaro 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 emprega-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 permita maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios profissionais.

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

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores 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 econômico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação

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

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

O Município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrônica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

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

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

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

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

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

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

## Conclusão e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Bobonaro 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 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 Sociologia da Educação, Gestão, Engenharia

tecnologia informática, Matemática de ensino, Direito e Medicina – Clínica Médica e mais licenciados noutras áreas (tabela 15).

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

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

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo 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: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Bobonaro.
  - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população

da região beneficiada, melhores condições de transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápida e eficaz.

- **O turismo** no Município de Bobonaro continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipe de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em 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 Bobonaro, 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 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 Bobonaro encontra-se localizado no centro oeste do país, é uma zona montanhosa, caracterizada pelas terras altas e terras baixas como na zona que perto do mar. Astronomicamente fica na latitude sul de 9º e 125.22º de latitude leste. Partilha as fronteiras a Oeste com a província de Timor Ocidental Indonésia, a Leste com o Município de Ermera e Ainaro, a Nordeste com o Município de Liquiça, na parte do Norte fica o mar de Savo, a Sul com o Município de Covalima, na parte Norte com o Município Ermera e Aileu. O Município de Bobonaro tem uma superfície total de 1,380.82 km<sup>2</sup>.

Em 2017, a população foi estimada em 97.762 habitantes, sendo 48.875 homens e 48.887 mulheres, de acordo com o censo domiciliar de 17.635 famílias.

A religião dominante no território do município de Bobonaro é a religião Católica que é seguida por 89% da população e a restante segue-se a religião Protestante, Islâmica ou animismo; sendo as línguas mais faladas em várias idiomas onde 44% da população falam **kemak**, 25% falam **bunak**, 23% **tétum**, 4% **becais**, 3% **tétum terik** e 1% fala outra língua.

#### Postos Administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Bobonaro está dividido em 6 Postos Administrativos, 50 Sucos e 191 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

#### Área de Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km <sup>2</sup>	(%)
Atabae	252.80	18.31
Balibo	297.08	21.51
Bobonaro	217.12	15.72
Cailaco	205.17	14.86
Lolotoe	169.31	12.26
Maliana	239.35	17.33
<b>Total</b>	<b>1,380.82</b>	<b>100.00</b>

**Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias**

Posto Administrativo Atabae composto por 4 sucos e 20 aldeias.

Posto Administrativo Balibo composto por 6 sucos e 26 aldeias.

Posto Administrativo Bobonaro composto por 18 sucos e 63 aldeias.

Posto Administrativo Cailaco composto por 8 sucos e 23 aldeias.

Posto Administrativo Lolotoe composto por 7 sucos e 20 aldeias.

Posto Administrativo Maliana composto por 7 sucos e 39 aldeias.

**Clima, Relevo e Hidrografia**

A situação climática do Município de Bobonaro caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa. A estação seca ocorre entre Maio e Setembro com a média de temperatura entre 30° e 35° C na parte da tarde e entre 18° – 20° C na parte da noite. A estação chuvosa ocorre durante o mês de Novembro e Abril. Na mudança de estação em todos os anos, há uma mudança climática imprevisível que afecta a vida da comunidade, como por exemplo na estação da chuva pode acontecer o deslizamento da terra devido a intensidade da chuva e na época da seca prolongada os poços ficam sem água, dificultando as populações na obtenção de água.

**Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento do Município de Bobonaro****a) Agricultura**

O PEDM de Bobonaro tem por visão reforçar o desenvolvimento agrícola para a redução da pobreza, garantir a segurança alimentar e promover o crescimento económica, aumentar o emprego nas áreas rurais e ao nível nacional. Um setor agrícola forte e desenvolvido irá estimular o desenvolvimento rural. A primeira fase do desenvolvimento agrícola no Município de Bobonaro é assegurar a segurança alimentar, seguindo a promoção da produção dos produtos alimentares nos mercados domésticos para substituir as importações e a última fase é focar na exportação da produção agrícola através do plano de melhorar as práticas agrícolas para aumentar a produção de milho, assim como assegurar a segurança

alimentar e criar oportunidade para o bem estar das populações rurais e reduzir o défice comercial.

Continuar a promover a produção de Café, Palmeira, Baunilha, Avelã, Cravinho e outras potências do município. Assegurar e investir mais nas infraestruturas de irrigação e barragens e apoiar também nas atividades de aquicultura e desenvolver o setor de pescas.

Para que o setor de agricultura possa garantir a subsistência alimentar da comunidade local, bem como produzir matérias primas que são transformadas em produtos secundários em outros campos da atividade económica, o Município de Bobonaro irá apostar no desenvolvimento de recursos humanos, a assistência técnica, oferecer advocacia e criar condições através de cooperativas para obter apoio financeiro e desenvolver infraestruturas básicas.

O Município de Bobonaro é um dos municípios com maior território potencial agrícola que contribui fortemente para a produção alimentar ao nível nacional. As produções importantes como arroz em Maliana, milho no Posto Administrativo de Cailaco e Atabae, feijão em Bobonaro e Lolotoe, café em Lolotoe, Bobonaro, Maliana e Cailaco e milho nos 6 postos administrativos.

A área potencial para a várzea é de 8.575 hectares mas a área de cultivo é de apenas 4.920 hectares. (Dados Estatística, 2015).

Desde antiguidade, a maioria da população de Bobonaro vive da agricultura, trabalha nas varzeas, cria animais e faz pesca. Conforme os dados da direção de agricultura do Município de Bobonaro indicam que 50 % (46.025 mil ) da população trabalha na área de agricultura principalmente na varzea distribuído por Posto Administrativo de Maliana 20% (9.205), Posto Administrativo de Cailaco, 15% (6904) Posto Administrativo de Atabae, 8% (3682), Posto Administrativo de Balibo 4 % (1150) e Posto Administrativo de Bobonaro 3% (153).

Produção	Hectares (ha)
Várzea	5 416,26
"To'os rai maran"	2 692,70
Horticultura (Vegetais, Repolho, Batata doce, Batata, alho e Outros)	20,00
Plantação (Café, Avelã, Cravinho, Teca)	74 275,83

Fonte: Dados de Agricultura do Município de Bobonaro

A área com maior plantação industrial é o café com total de 2.130,9 hectares; Avelã 676,7 ha; Cravinho 1,5 ha; Cacau 7,4 ha; Caju 3.045 ha; Tabaco 56,3 ha; Coqueiro 49,8 ha.

As plantações são a base fundamental económica dos agricultores para a obtenção do seu rendimento. A maior plantação que se encontra no Município Bobonaro é o café, além de teca utilizado como indústria básica para aumentar o rendimento económico da população.

### **b) Florestas**

As florestas no Município de Bobonaro ocupam cerca de 24.319 hectares.

As florestas com valor económico comercial com uma área total de 8.100 hectares está localizado na região centro da montanha e na costa centro sul. As espécies com valor comercial e interesse económico são: Teca, *Ai-Naa*, Sandalo, *Ai-saria*, Rota, Bamboo, *Nitas* e *Mahomi*.

### **c) Pecuária**

A pecuária é uma das áreas complementares da agricultura que contribui fortemente para o aumento do rendimento da população local, sendo Bobonaro um dos municípios que tem grande produção de búfalos, vacas, cavalos, cabras, ovelhas, porcos e galinhas. A pecuária é um setor com grande valor económico e quase todas as famílias criam animais, começando por aqueles que fazem atividades como agricultura nas zonas rurais até alguns que moram nas cidades. A atividade realizada é caracterizada pela exploração familiar e constitui um complemento importante para o rendimento dos agregados familiares.

Segundo os dados estatísticos de 2015, o Município de Bobonaro tem uma grande potencialidade de desenvolvimento na criação de vários tipos de animais, como indicador disso verifica-se que cerca de  $\pm 85\%$  do total de agregado familiar no Município de Bobonaro tem a criação de animal. Os animais com maior potência de desenvolvimento são aves, suínos (porcos), vacas, búfalos, cabras, entre outros. Os suínos e cabras têm maior quantidade de negócios no mercado de Bobonaro por serem utilizados nos eventos de cultura tradicional local, "*Koremotan*", e "*Barlaque*".

Os Postos Administrativos de Atabae, Maliana, Cailaco, Lolotoe vão ser os centros de pecuária para a produção de animal de grande quantidade para poder apoiar o financiamento da criação de animais noutros locais que precisam dentro do Município de Bobonaro.

#### **d) Pescas**

A atividade de pesca inclusive a aquicultura é uma atividade com grande potencial no Município de Bobonaro principalmente nos Postos Administrativos de Balibo e Atabae. Foi identificado o centro de viveiros de peixes nos Postos Administrativos de Atabae, Balibo e Maliana para multiplicar as espécies consideradas viáveis que condiz com o clima e o ambiente do município. Além disso, o município tem suportado com o fornecimento de sementes aos agricultores que desejam desenvolver os peixes de água doce. O desenvolvimento do setor de pescas sem dúvida irá contribuir para o aumento do rendimento das famílias e comunidades locais. Os desafios que o setor pesqueiro tem por ultrapassar para contribuir em pleno para a segurança alimentar, disponibilizando cada vez maiores quantidades de pescado para o consumo doméstico bem como para a geração de renda e benefícios com impacto na redução dos níveis de pobreza da comunidade. Para que isso aconteça é fundamental reforçar a formação para aumentar o conhecimento dos agricultores nomeadamente os piscicultores na área de criação de peixes de água doce.

Além disso, nos Postos Administrativos de Lolotoe, Balibo e Maliana existem lagoas de grande dimensão onde se encontram várias espécies de peixes e outros como crocodilo preto, branco e vermelho. Estas espécies existem desde os tempos passados e ainda continuam a existir. No futuro, o município deseja promover esta potencialidade para atrair mais turistas a visitarem o local. As espécies acima não se encontram apenas nos postos administrativos acima citados mas também se encontram dispersos noutros postos administrativos como Atabae e Cailaco.

### e) Comércio

As atividades de comércio no Município de Bobonaro ocupam uma parte de desenvolvimento a realizar no futuro como a criação de indústria de sal para reduzir a importação. O Posto Administrativo de Atabae foi identificado como um local potencial de desenvolvimento da indústria de sal no médio prazo.

Outras potencialidades que o Município de Bobonaro tem para o desenvolvimento de comércio são as florestas como matéria prima para **“Minyak Kayu Putih”**. Segundo o Ministério de Comércio Indústria e Ambiente (MCIA) foi identificado árvores em 10 hectares para a indústria **“Minyak Kayu Putih”** nos Postos Administrativos de Atabae e Balibo. Estas potências terão prioridades de desenvolvimento no futuro para aumentar o rendimento da população local.

Antecipando a implementação do processo de descentralização e de criação do município, identifica 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, aquaparcos; centrais térmicas; estradas, portos; definição de zonas habitacionais e reservas do Estado).
- 3) Investigação, inovação, e desenvolvimento tecnológico (criação de centros especializados de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas seguintes áreas: agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e tecnologia informação e comunicação (TICs).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições públicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da

legislação e criação de instituições que 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 Bobonaro, 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 Bobonaro**, representa uma das razões para este trabalho.

## 1.2. Objetivos

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

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

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

### 1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos, através do censo da população residente no Município de Bobonaro com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016, e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 13 de Março de 2018.

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

Os dados nos questionários recolhidos foram complementados com o método de FGD com perguntas de discussão (anexo 1) baseadas nos 4 pilares de desenvolvimento conforme o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN 2011-2030) 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 de recursos humanos do Município.

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

## PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS

Esta parte do relatório, pretende analisar os resultados da pesquisa do FDCH e outros dados relevantes e elaborar as suas implicações para o desenvolvimento da estratégia de recursos humanos do Município de Bobonaro, 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 Bobonaro, 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 Bobonaro

### 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 Bobonaro 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

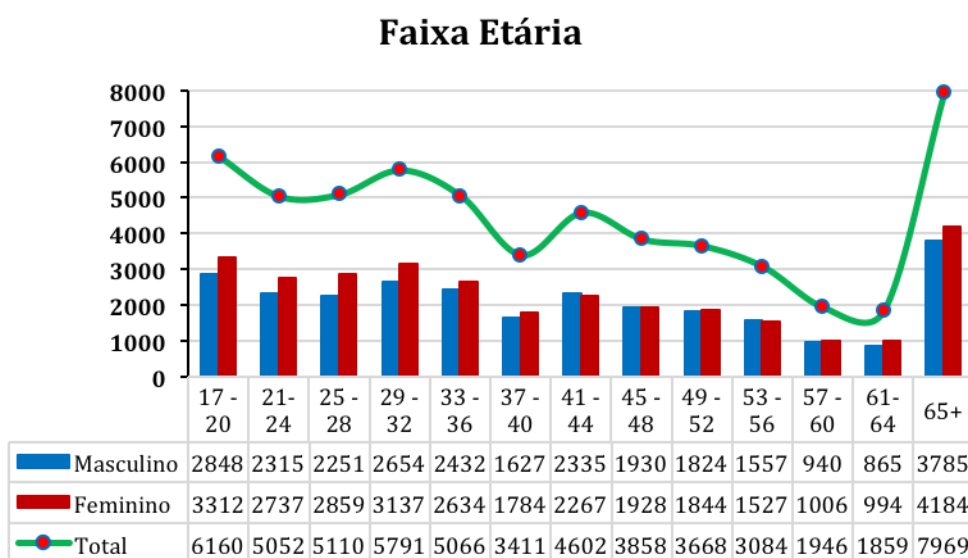
A primeira parte do instrumento de recolha traçou o perfil dos inquiridos e, como se demonstra, a seguir, os resultados foram representados em gráficos percentuais.

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

A pesquisa envolveu 57.576 inquiridos, dois quais 47,5% são do sexo masculino e 52,5% do sexo feminino. Os demais aspectos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria tem idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos, representando 61,1%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 25% dos pesquisados e 13,8% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número nas faixas etárias entre 17- 40 anos. Nas faixas etárias entre 41 – 56 anos, os números tendencialmente são semelhantes entre ambos os sexos, só a partir de 64 anos a predominância é do sexo feminino (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 no Município de Bobonaro. Foi registrado um total de 847 inquiridos corresponde a 1,5 % do total dos respondentes distribuídos por 6 Postos Administrativos (tabela 1):

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

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Atabae	77	4703	4780
Balibo	171	11240	11411
Bobonaro	218	13062	13280
Cailaco	147	5362	5509
Lolotoe	148	3229	3377
Maliana	86	19133	19219
<b>BOBONARO</b>	<b>847</b>	<b>56729</b>	<b>57576</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>1,5</b>	<b>98,5</b>	<b>100,0</b>

O maior número de pessoas com deficiência foi registado no Posto Administrativo de Bobonaro (26%) e Balibo (20%). O Posto Administrativo de Cailaco (17%) e Lolotoe (17%) tem um número de pessoas com deficiência muito semelhante enquanto em Maliana e Atabae foi encontrado um número reduzido inferior a 10% (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Atabae	77	9
Balibo	171	20
Bobonaro	218	26
Cailaco	147	17
Lolotoe	148	17
Maliana	86	10
<b>Total</b>	<b>847</b>	<b>100</b>

Das 847 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (29,7%) e à visão/olhos (31,6%). Registou-se ainda um número muito semelhante de deficiência psicossocial / mental e auditiva (Tabela 3).

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

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
Atabae	28	7	11	29	2	77
Balibo	60	39	9	59	7	174
Bobonaro	56	77	51	33	4	221
Cailaco	38	57	24	23	6	148
Lolotoe	23	82	27	16	-	148
Maliana	50	9	15	14	2	90

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo / Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
<b>Total BOBONARO</b>	<b>255</b>	<b>271</b>	<b>137</b>	<b>174</b>	<b>21</b>	<b>858</b>
Percentagem (%)	29,7	31,6	16,0	20,3	2,4	100,0

#### 2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupa 58,6% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representa 21,5% e o ensino secundário ocupa 15,7%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 0,7% e 0,4%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,1% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 1768 (3,1%) dos inquiridos, 79,9% tem o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 13,6%, Diploma II (2,7%) e Diploma I (2%). Outros níveis académicos têm uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	BOBONARO	Atabae	Balibo	Bobonaro	Cailaco	Lolotoe	Maliana
Não sabe ler/escrever	28937	2399	5415	8777	3451	1296	7599
Não lê/sabe escrever (não terminou primária)	4796	527	1730	671	295	316	1257
<b>Sub Total</b>	<b>33733</b>	<b>2926</b>	<b>7145</b>	<b>9448</b>	<b>3746</b>	<b>1612</b>	<b>8856</b>
Primária	5168	481	1301	974	504	628	1280
Pré-secundário	7199	453	1186	1053	509	365	3633
Secundário	9061	663	1263	1599	472	583	4481
Escola Secundária Técnico Profissional	397	28	112	32	74	32	119
Outros	110	4	7	18	26	7	48
<b>Sub Total</b>	<b>21935</b>	<b>1629</b>	<b>3869</b>	<b>3676</b>	<b>1585</b>	<b>1615</b>	<b>9561</b>
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	114	4	24	19	14	5	48
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	9	-	3	-	1	1	4
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	17	3	3	2	2	3	4
<b>Sub Total</b>	<b>140</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>56</b>
DI	35	5	13	8	0	2	7
DII	48	7	10	13	1	6	11

Grau de Instrução/Nível de Educação	BOBONARO	Atabae	Balibo	Bobonaro	Cailaco	Lolotoe	Maliana
DIII/Bacharelato	241	24	29	47	26	15	100
DIV	3	-	-	1	-	-	2
Licenciatura (S1)	1412	62	103	147	95	32	973
Mestrado (S2)	29	2	2	1	1	2	21
Doutoramento (S3)	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sub Total</b>	<b>1768</b>	<b>100</b>	<b>157</b>	<b>217</b>	<b>123</b>	<b>57</b>	<b>1114</b>
<b>Total</b>	<b>57576</b>	<b>4662</b>	<b>11201</b>	<b>13362</b>	<b>5471</b>	<b>3293</b>	<b>19587</b>

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 1768 que possuem o grau superior apenas 793 (44,9%) 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
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>619</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>793</b>	<b>520</b>	<b>273</b>
Direito	-	-	-	-	61	-	-	61	42	19
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	6	-	39	-	-	46	18	28
Sociologia da Educação	-	-	-	-	45	-	-	45	22	23
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	2	-	-	31	-	-	34	22	12
Produção Pecuária	-	-	-	-	30	2	-	32	28	4
Gestão	-	2	-	-	24	6	-	32	18	14
Matemática de Ensino	-	-	7	-	24	-	-	31	21	10
Educação	1	6	6	1	15	-	-	29	25	4
Matemática	-	-	8	-	20	-	-	28	27	1
Economia	2	-	3	-	22	-	-	27	21	6
Enfermagem	-	-	11	-	14	-	-	25	9	16
Agronomia	-	-	-	-	22	2	-	24	21	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	21	-	-	22	16	6
Contabilidade	-	-	-	-	22	-	-	22	14	8
Biologia de Ensino	-	-	7	-	9	2	-	18	14	4
Saúde pública	3	-	5	-	9	-	-	17	7	10
Parteira	2	-	3	-	12	-	-	17	3	14
Língua Portuguesa	3	1	4	-	4	2	-	14	12	2
Língua Inglesa	-	1	2	-	10	-	-	13	5	8
Agro-negócio	-	-	-	-	11	2	-	13	10	3
Engenharia de minas	-	-	-	-	12	-	-	12	9	3
Filosofia	-	1	-	-	7	2	-	10	9	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
Geologia	-	-	1	-	9	-	-	10	9	1
Políticas públicas	-	-	-	-	10	-	-	10	9	1
Aquicultura	-	-	-	-	9	-	-	9	9	-
Administração pública	-	-	1	-	8	-	-	9	8	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	2	-	7	-	-	9	6	3
Direito Público	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Engenharia elétrica	-	2	1	-	3	-	-	6	4	2
Gestão	2	-	1	-	3	-	-	6	2	4
Carreira religiosa	-	-	2	-	4	-	-	6	2	4
Farmácia	-	-	3	-	3	-	-	6	-	6
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	2	-	4	-	-	6	4	2
Física de Ensino	-	-	2	-	4	-	-	6	6	-
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Gestão de Recursos Humanos	2	-	-	-	3	-	-	5	3	2
Química de ensino	-	-	-	-	5	-	-	5	5	-
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Gestão florestal	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Planeamento e Política do Governo	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Turismo e Hotelaria	2	-	-	-	2	-	-	4	2	2
Ciências governamentais	-	-	-	-	2	2	-	4	2	2
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Arquitetura de Engenharia	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Saúde Ambiental	-	-	1	-	2	-	-	3	-	3
Tecnologia de Alimentos	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
Estudo da paz	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Teologia Moral	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Formação de professor	-	2	-	-	1	-	-	3	1	2
Química	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Análise Clínica	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Psicologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Teologia	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-
Outras	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Dentista	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Educação Física / Educação desportiva	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Saúde materna e infantil	1	-	1	-	-	-	-	2	-	2
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Nutrição e alimentação animal	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Cirurgia clínica e animal	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Administração de Setores Específicos	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Economia internacional	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Demografia	-	-	-	-	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
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia da Educação	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Música	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Educação especial	-	2	-	-	-	-	-	2	1	1
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Zoologia	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Hidráulica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Cirurgia especializada Oftalmologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
História e geografia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialetoologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Consultoria Empresarial	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Microbiologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Especialista Pediátrico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia - Cooperativa - Mercado	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação artística	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	3	-	1	2	-	6	4	2
<b>Atabae</b>										
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>11</b>
Direito	-	-	-	-	8	-	-	8	7	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	-	-	6	-	-	7	4	3
Educação	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
Língua Portuguesa	1	1	-	-	-	-	-	2	2	-
Geologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Parteira	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Matemática	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Enfermagem	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação artística	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Formação de professor	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Balibo</b>										
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>78</b>	<b>42</b>	<b>36</b>
Matemática	-	-	3	-	5	-	-	8	8	-
Filosofia	-	-	-	-	6	2	-	8	8	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	4	-	4	-	-	8	4	4
Gestão	-	2	-	-	3	-	-	5	3	2
Economia	2	-	-	-	2	-	-	4	2	2
Língua Inglesa	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Enfermagem	-	-	4	-	-	-	-	4	-	4
Gestão de Recursos Humanos	2	-	-	-	1	-	-	3	3	-
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia elétrica	-	2	-	-	-	-	-	2	-	2
Psicologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua Portuguesa	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Carreira religiosa	-	-	-	-	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
Saúde pública	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Produção Pecuária	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Administração de Setores Específicos	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Estudo de Desenvolvimento	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Turismo e Hotelaria	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Políticas públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Outras	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2
<b>Bobonaro</b>										
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>85</b>	<b>64</b>	<b>21</b>
Direito	-	-	-	-	12	-	-	12	9	3
Matemática	-	-	2	-	6	-	-	8	8	-
Economia	-	-	2	-	4	-	-	6	4	2
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Contabilidade	-	-	-	-	5	-	-	5	2	3
Educação	1	-	-	1	2	-	-	4	4	-
Língua Portuguesa	-	-	2	-	2	-	-	4	4	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Saúde pública	3	-	-	-	1	-	-	4	4	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Geologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Enfermagem	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Parteira	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Sociologia da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Políticas públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Zoologia	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Hidráulica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Cirurgia especializada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oftalmologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Agronomia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
História e geografia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	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
Biologia de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Matemática de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação especial	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
<b>Cailaco</b>										
<b>Total</b>	-	<b>1</b>	<b>12</b>	-	<b>34</b>	<b>1</b>	-	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>14</b>
Direito	-	-	-	-	9	-	-	9	6	3
Educação	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Enfermagem	-	-	4	-	-	-	-	4	2	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Arquitetura de Engenharia	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Agronomia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1
Farmácia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia elétrica	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Economia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Consultoria Empresarial	-	-	-	-	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
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Biologia de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo da paz	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
<b>Lolotoe</b>										
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>5</b>
Biologia de Ensino	-	-	3	-	-	-	-	3	3	-
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
Teologia	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-
Matemática de Ensino	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Física de Ensino	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Engenharia elétrica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Microbiologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Especialista Pediátrico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Saúde materna e infantil	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Catequese	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professor	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
<b>Maliana</b>										
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>-</b>	<b>442</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>515</b>	<b>329</b>	<b>186</b>
Sociologia da Educação	-	-	-	-	43	-	-	43	20	23
Direito	-	-	-	-	30	-	-	30	18	12
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	2	-	-	28	-	-	30	19	11
Produção Pecuária	-	-	-	-	27	2	-	29	27	2
Gestão	-	-	-	-	20	4	-	24	12	12
Matemática de Ensino	-	-	3	-	21	-	-	24	15	9
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	-	21	-	-	23	6	17
Agronomia	-	-	-	-	18	2	-	20	17	3
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	18	-	-	18	14	4
Educação	-	4	2	-	11	-	-	17	14	3
Contabilidade	-	-	-	-	16	-	-	16	11	5
Economia	-	-	1	-	14	-	-	15	13	2
Enfermagem	-	-	1	-	13	-	-	14	4	10
Parteira	2	-	1	-	10	-	-	13	2	11
Biologia de Ensino	-	-	3	-	8	2	-	13	9	4
Matemática	-	-	3	-	8	-	-	11	10	1

**FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO (FDCH)**

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Saúde pública	-	-	5	-	6	-	-	11	3	8
Engenharia de minas	-	-	-	-	10	-	-	10	7	3
Agro-negócio	-	-	-	-	8	2	-	10	8	2
Língua Inglesa	-	1	-	-	8	-	-	9	5	4
Aquicultura	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Direito Público	-	-	-	-	8	-	-	8	8	-
Administração pública	-	-	-	-	7	-	-	7	7	-
Língua Portuguesa	2	-	2	-	-	2	-	6	6	-
Políticas públicas	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Gestão	2	-	-	-	2	-	-	4	1	3
Carreira religiosa	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
Geologia	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Gestão florestal	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Física de Ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Química de ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	2	2	-	4	2	2
Farmácia	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Saúde Ambiental	-	-	1	-	2	-	-	3	-	3
Teologia Moral	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Química	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Engenharia elétrica	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Dentista	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Educação Física / Educação desportiva	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Nutrição e alimentação animal	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Cirurgia clínica e animal	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Tecnologia de Alimentos	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Turismo e Hotelaria	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Economia internacional	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Demografia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Administração de Empresas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia da Educação	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Estudo da paz	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Música	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociolinguística e Dialectologia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde materna e infantil	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia - Cooperativa	-	-	-	-	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
Mercado										
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação especial	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	2	-	-	2	-	4	4	-

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

Dos 57576 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 2% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 63,9% concluíram o curso Cert I, 18,8% cert II, 7,9 cert III e 9,5% cert IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Computador, Curso de Língua portuguesa. Língua Inglesa e Curso de agricultura / horticultura. Outras áreas de formação representam muito pouco. Os dados mostram ainda a carência até mesmo a inexistência de qualificações em algumas áreas, o que exige maior atenção e investimento (Tabela 6). No entanto o investimento de formação de recursos humanos deve-se alinhar com a necessidade local. Os detalhes dados de formação de Certificado I – Certificado IV podem ver na tabela 6.

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

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
<b>BOBONARO</b>						
Total	1137	726	214	90	107	Fisioterapia / Massagem Produção solar Produção de café Máquina pequena Guia Turístico e Turístico Estilista de cabelo / Cabeleireiro Curso de piano e música
Computador	445	336	68	19	22	
Curso de Língua portuguesa	185	80	48	20	37	
Curso de Língua inglesa	90	53	25	7	5	
Curso de agricultura / horticultura	30	19	5	3	3	
Carpintaria	21	13	7	1	-	
Informação tecnológica	10	8	1	-	1	
Administração geral para o escritório	9	8	1	-	-	
Melhorar negócios	8	7	1	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	8	7	-	-	1	
Formação e avaliação	8	6	2	-	-	
Alfaiate / Costureira	8	7	-	1	-	
Automotivo e Manutenção.	7	6	1	-	-	
Hospitalidade (Geral)	5	1	2	1	1	
Formação aos Contratores	3	-	-	-	3	
Administração Geral do Escritório	3	3	-	-	-	
Cozinheiro	3	3	-	-	-	
Curso Agropecuária	3	3	-	-	-	
Abastecimento de água rural	2	-	1	-	1	
Soldagem/Soldadura	2	1	1	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Eletricidade	2	2	-	-	-	
Gestão para Polícia	2	-	1	1	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	2	2	-	-	-	
Curso de pesca	2	2	-	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	-	1	-	-	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	-	-	1	-	
Hospitalidade (produção de alimentos)	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Construção (Geral)	1	1	-	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Fotógrafo	1	-	-	1	-	
Investigação policial.	1	-	1	-	-	
(Diploma) em Formação e Avaliação	1	1	-	-	-	
Curso de estética (Manicura e Pedicure)	1	-	-	1	-	
Outras	269	154	48	34	33	
<b>Atabae</b>						
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
Computador	10	9	1	-	-	
Curso de Língua portuguesa	7	6	1	-	-	
Curso de Língua inglesa	5	5	-	-	-	
Hospitalidade (produção de alimentos)	1	1	-	-	-	
Construção (Geral)	1	1	-	-	-	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
(Diploma) em Formação e Avaliação	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	1	-	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	1	-	-	-	
Outras	14	8	2	3	1	
<b>Balibo</b>						
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	
Computador	25	21	3	1	-	
Curso de Língua portuguesa	23	12	4	2	5	
Curso de Língua inglesa	22	13	7	2	-	
Melhorar negócios	5	5	-	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	4	4	-	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Curso de agricultura / horticultura	3	2	-	1	-	
Formação aos Contratores	2	-	-	-	2	
Administração Geral do Escritório	2	2	-	-	-	
Carpintaria	2	1	1	-	-	
Alfaiate / Costureira	2	2	-	-	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	2	2	-	-	-	
Curso de pesca	2	2	-	-	-	
Abastecimento de água rural	1	-	1	-	-	
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	40	27	6	3	4	
<b>Bobonaro</b>						
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>115</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	
Curso de Língua portuguesa	68	30	20	8	10	
Computador	38	26	7	3	2	
Curso de Língua inglesa	21	10	5	2	4	
Curso de agricultura / horticultura	8	5	2	-	1	
Hospitalidade (Geral)	3	1	-	1	1	
Informação tecnológica	3	2	1	-	-	
Formação e avaliação	3	1	2	-	-	
Melhorar negócios	2	1	1	-	-	
Administração geral para o escritório	2	2	-	-	-	
Carpintaria	2	1	1	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	-	1	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	1	-	-	-	
Fotógrafo	1	-	-	1	-	
Eletricidade	1	1	-	-	-	
Investigação policial.	1	-	1	-	-	
Alfaiate / Costureira	1	1	-	-	-	
Curso de estética (Manicura e Pedicure)	1	-	-	1	-	
Outras	63	33	12	8	10	
<b>Cailaco</b>						
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>58</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	
Computador	33	18	9	2	4	
Curso de Língua portuguesa	28	5	4	3	16	
Curso de agricultura / horticultura	8	3	3	1	1	
Curso de Língua inglesa	8	7	-	1	-	
Carpintaria	7	4	3	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	2	-	-	-	
Gestão para Polícia	2	-	1	1	-	
Formação aos Contratores	1	-	-	-	1	
Administração geral para o escritório	1	1	-	-	-	
Informação tecnológica	1	-	-	-	1	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Formação e avaliação	1	1	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	1	-	-	1	-	
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	29	14	5	5	5	
<b>Lolotoe</b>						
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	
Computador	11	6	4	1	-	
Curso de Língua portuguesa	11	5	4	1	1	
Curso de Língua inglesa	8	5	2	-	1	
Carpintaria	4	3	-	1	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	1	-	-	1	
Administração geral para o escritório	1	1	-	-	-	
Automotivo e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	1	-	-	1	-	
Administração Geral do Escritório	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	1	1	-	-	-	
Curso Agropecuária	1	1	-	-	-	
Outras	27	18	2	3	4	
<b>Maliana</b>						
<b>Total</b>	<b>544</b>	<b>382</b>	<b>97</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	
Computador	328	256	44	12	16	
Curso de Língua portuguesa	48	22	15	6	5	
Curso de Língua inglesa	26	13	11	2	-	
Curso de agricultura / horticultura	9	7	-	1	1	
Informação tecnológica	6	6	-	-	-	
Automotivo e Manutenção.	6	5	1	-	-	
Carpintaria	6	4	2	-	-	

Município/Posto Administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requer maior atenção
Administração geral para o escritório	5	4	1	-	-	
Formação e avaliação	4	4	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	4	4	-	-	-	
Hospitalidade (Geral)	2	-	2	-	-	
Cozinheiro	2	2	-	-	-	
Abastecimento de água rural	1	-	-	-	1	
Melhorar negócios	1	1	-	-	-	
Outras	96	54	21	12	9	

## 2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

### 2.6.1. Funcionários Públicos Permanentes

A tabela 7 mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 85,12% dos cargos. 39,2% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 27,2% mais de 15 anos, 20,1% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde 13,5%. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que a maioria mantiveram os seus serviços entre 1-5 anos e 6-10 anos.

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

Ocupação	<1 Ano	105 Anos	6 - 10 Anos	11-15 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	29	94	357	183	248	911	46,60
Funcionários	26	247	235	169	76	753	38,52
Medico/Medico Especialista	-	45	10	16	21	92	4,71
Chefe de Departamento	6	10	20	11	12	59	3,02
Diretor Geral	-	3	3	12	7	25	1,28
Diretor Nacional	2	8	3	6	9	28	1,43
Defensor/Juiz	-	-	3	-	1	4	-,20
Outros	2	30	33	11	7	83	4,25
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>437</b>	<b>664</b>	<b>4-8</b>	<b>381</b>	<b>1955</b>	<b>100,00</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>3,3</b>	<b>22,4</b>	<b>34,0</b>	<b>20,9</b>	<b>19,5</b>	<b>100,0</b>	

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, a maioria estão nas posições entre o grau F (nível 1, & 2) - grau C/nível 5, em conjunto corresponde a 96,6%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 2,1% e os com regime especial 1,3% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	20	1,01
Grau B / nível 6	22	1,12
Grau C / nível 5	159	8,07
Grau D / nível 4	500	25,37
Grau E / nível 3	867	43,99
Grau F / nível 1, 2	378	19,18
Regime Especial	25	1,27
<b>Total</b>	<b>1971</b>	<b>100,00</b>

### 2.6.2. Funcionários Públicos Temporários

A tabela 9 mostra os funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço. O padrão ocupacional é semelhante ao pessoal permanente com o domínio dos professores e dos funcionários. Os professores e os funcionários são os que têm um número elevado de contratados. Ambos representam 90,6% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados é de apenas 2,2%. Quanto, o padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que sustentaram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 84,5% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (4,6%).

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

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Percentagem (%)
<1 Ano	28	1	32	14	75	10,9
1-5 Anos	135	10	242	21	408	59,2
6 - 10 Anos	74	2	84	14	174	25,3
11-15 Anos	12	2	8	1	23	3,3
>15 Anos	1	-	8	-	9	1,3
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>15</b>	<b>374</b>	<b>50</b>	<b>689</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>36,3</b>	<b>2,2</b>	<b>54,3</b>	<b>7,3</b>	<b>100,0</b>	

## 2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 72,2% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 16.5% e pré-secundário 4,4%. Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 2% (Tabela 10).

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

Nível educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primária	16	2,0
Pré-secundário	35	4,4
Secundário	570	72,2
Escola Secundária Técnico Profissional	15	1,9
Outros	11	1,4
Diploma I	-	0,0
Diploma II	-	0,0
Diploma III / Bacharelato	13	1,6
Diploma IV	-	0,0
Licenciatura	130	16,5
Mestrado	-	0,0
Doutoramento	-	0,0
<b>Total</b>	<b>790</b>	<b>100,0</b>

## 2.8. Setor Não Público (Privado)

O setor não público no Município de Bobonaro persiste pequeno comparado 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 118 respondentes, 14,4% ocupam cargos como Diretor/Vice Diretores das organizações e maior percentagem 85,6% são funcionários.

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

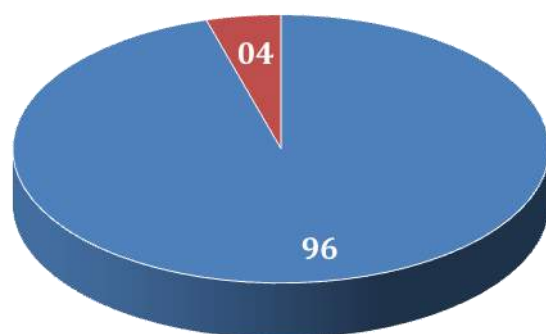


### 2.8.2. Empresários

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. 95,5% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 4,5% assume função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

Figura 3. Distribuição dos empresários por posição

### Empresarios (%)

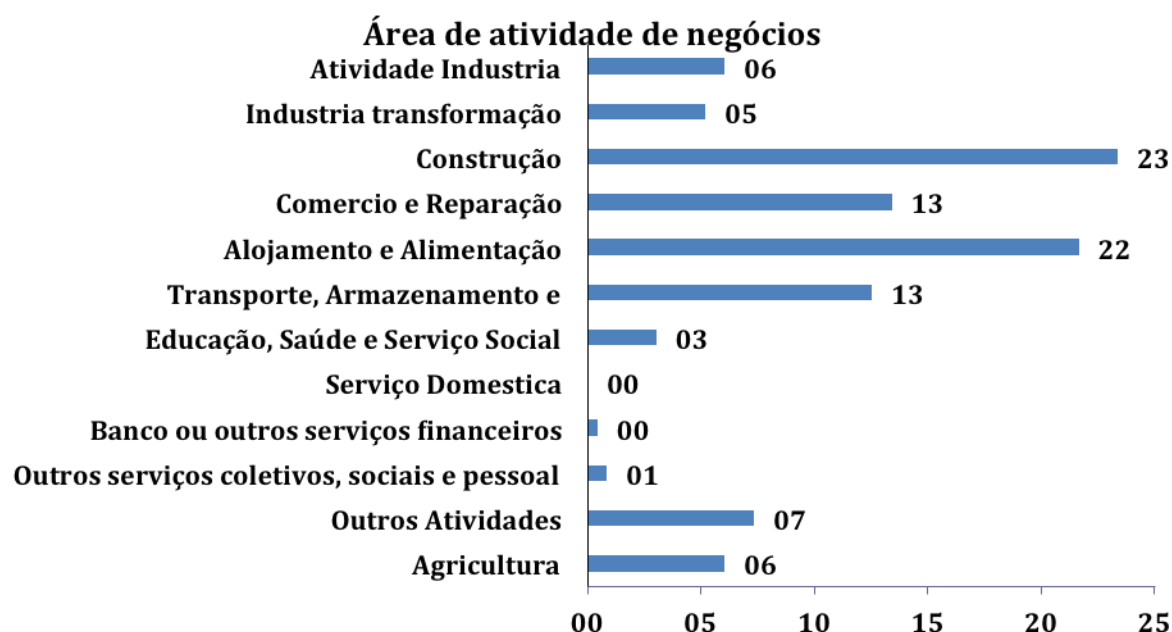


■ Diretor/Vice-Diretor ■ Funcionários ONGs

#### 2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a construção, alojamento-alimentação, comércio-reparação e transporte, armazenamento e comunicação. Outros setores de atividades encontram-se com um percentagem de menos de 10% (Figura 4).

Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários



#### 2.8.4. Nível de Educação dos Empresários

Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas não tem nenhum nível de educação (62,8%), ensino secundário (10,8%), não lê/sabe escrever (não terminou primaria) (8,6%), pré-secundário (8,1%) e ensino básico (7,2%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 2% (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 numa economia produtiva, dando-os a oportunidade de serem empresários ou inovadores, através de uma boa educação. Assim, a presença de empresários e a formação de pessoal qualificado, são cruciais para o município.

Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	13691	62,8
Secundário	2352	10,8
Não lê/sabe escrever (não terminou primaria)	1876	8,6
Pré-secundário	1767	8,1
Primária	1570	7,2
Licenciatura (S1)	307	1,4
Escola Secundária Agricultura	58	0,3

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
1º. Ciclo (1ª classe até 4ª classe)	41	0,2
Escola Secundária Técnica	34	0,2
Escola Secundária Economia	25	0,1
Diploma III/Bacharelato	20	0,1
Mestrado (S2)	10	0,0
Escola Secundária Desporto	8	0,0
Escola Secundária Assistência Social	8	0,0
Outros	7	0,0
Diploma II	5	0,0
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	0,0
3º. Ciclo (3º Ano até 9º ano/3º ano)	2	0,0
Escola Enfermagem Secundário	2	0,0
Diploma I	2	0,0
Diploma IV	0	0,0
Doutoramento (S3)	0	0,0
<b>Total</b>	<b>21787</b>	<b>100,0</b>

## 2.9. Área preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também a pessoas com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam em que setor pretendiam trabalhar e onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que a maioria optaram pelo setor não público (privado) com 84,3% em comparação com o setor público (privado) 15,7%. O Posto Administrativo de Balibo tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público enquanto no setor público maior percentagem de procura foi registado no posto administrativo de Bobonaro (Tabela 12).

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

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Atabae	47	1,9	854	6,4	901	5,7
Balibo	331	13,4	4282	32,2	4613	29,3
Bobonaro	860	34,7	2104	15,8	2964	18,8
Cailaco	326	13,2	1149	8,6	1475	9,4

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Lolotoe	55	2,2	1260	9,5	1315	8,3
Maliana	860	34,7	3635	27,4	4495	28,5
<b>Total</b>	<b>2479</b>	<b>100,0</b>	<b>13284</b>	<b>100,0</b>	<b>15763</b>	<b>100,0</b>

## 2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (42,2%), atividade industrial (11,7%), construção (9%), tarefas domésticas (8,8%), Alojamento e Alimentação (6%), Educação, Saúde e Trabalho Social (5,6%) e comércio e cooperação (5,3%). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 5%.

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

Setor de Atividade	Posto Administrativo						Total	Percentagem (%)
	Atabae	Balibo	Bobonaro	Cailaco	Lolotoe	Maliana		
Agricultura	697	2382	1189	929	1626	2645	9468	42,2
Industrial	43	1271	322	58	259	681	2634	11,7
Indústria de Transformação	10	234	110	30	92	265	741	3,3
Construção	32	943	246	111	155	533	2020	9,0
Comércio e reparação	30	235	179	116	79	544	1183	5,3
Alojamento e Alimentação	32	730	160	112	87	231	1352	6,0
Transporte, Armazenamento e Comunicação	20	184	80	42	28	294	648	2,9
Educação, Saúde e Trabalho Social	27	79	124	56	54	907	1247	5,6
Serviço Domestico	159	301	334	122	215	836	1967	8,8
Banco ou outros serviços financeiros	10	55	35	40	17	52	209	0,9
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	64	261	47	27	89	365	853	3,8
Outras atividades	16	13	59	2	5	5	100	0,4
<b>Total</b>	<b>1140</b>	<b>6688</b>	<b>2885</b>	<b>1645</b>	<b>2706</b>	<b>7358</b>	<b>22422</b>	<b>100</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>5,1</b>	<b>29,8</b>	<b>12,9</b>	<b>7,3</b>	<b>12,1</b>	<b>32,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Em relação ao grupo etário, a maior número dos inquiridos que estão a procura de emprego são jovens com faixa etária entre 17 – 36 anos, representando cerca de 69,3% (Tabela 14).

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

Faixa Etária	Setor Público	não	Percentagem (%)
17 - 20	1339		10,1
21 - 24	2020		15,2
25 - 28	2019		15,2
29 - 32	2116		15,9
33 - 36	1710		12,9
37 - 40	974		7,3
41 - 44	1051		7,9
45 - 48	740		5,6
49 - 52	387		2,9
53 - 56	311		2,3
57 - 60	147		1,1
61 - 64	110		0,8
65+	360		2,7
<b>Total</b>	<b>13284</b>		<b>100</b>

### 2.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”

Os dados fornecem também informações sobre o número e as qualificações das pessoas com grau de ensino superior a procura de emprego (Tabela 15). Os números mostram que, dos 316 licenciados respondentes, 64,9% pretendem trabalhar no setor público e 35,1% pretendem no setor não público (privado). 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” são nas áreas de Sociologia da Educação, Gestão, Engenharia de Tecnologia Informática, Matemática de ensino, Direito e Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral) (Tabela 15). Os licenciados noutras área são menos de 5%, sendo assim estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores em 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	Sociologia da Educação	29	0	29	9,2
2	Gestão	12	9	21	6,6
3	Engenharia de tecnologia informática	9	11	20	6,3
4	Matemática de ensino	17	2	19	6,0
5	Direito	8	10	18	5,7
6	Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	10	6	16	5,1
7	Engenharia Civil - Construção Civil	5	10	15	4,7
8	Produção de Animal (Pecuária)	13	2	15	4,7
9	Parteira	13	0	13	4,1
10	Contabilidade	7	5	12	3,8
11	Biologia de ensino	11	0	11	3,5
12	Direito Privado	5	5	10	3,2
13	Agronomia	6	3	9	2,8
14	Enfermagem	5	4	9	2,8
15	Engenharia de Minas	3	4	7	2,2
16	Agro-negócio	3	3	6	1,9
17	Direito Público	2	4	6	1,9
18	Língua Inglesa	1	4	5	1,6
19	Geologia	3	2	5	1,6
20	Física de ensino	4	1	5	1,6
21	Educação	3	1	4	1,3
22	Turismo e Hotelaria	2	2	4	1,3
23	Matemática	3	0	3	0,9
24	Engenharia Elétrica	2	1	3	0,9
25	Língua Portuguesa	3	0	3	0,9
26	Saúde Pública	1	2	3	0,9
27	Administração Pública	1	2	3	0,9
28	Políticas e Planeamento governamental	0	3	3	0,9
29	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	1	2	3	0,9
30	Química	2	0	2	0,6
31	Biologia Geral/Ambiental	0	2	2	0,6
32	Carreira Religiosa	0	2	2	0,6
33	Dentista	2	0	2	0,6
34	Educação Física / Educação Desportiva	2	0	2	0,6

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
35	Saúde Ambiental	2	0	2	0,6
36	Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Vias Públicas	2	0	2	0,6
37	Clínica e Cirurgia Animal	2	0	2	0,6
38	Medicina Veterinária Preventiva	2	0	2	0,6
39	Administração de negócios	0	2	2	0,6
40	Química de ensino	0	2	2	0,6
41	Políticas Públicas	2	0	2	0,6
42	Outros	2	0	2	0,6
43	Engenharia Hidráulica	0	1	1	0,3
44	Analista, Assistente Médica	1	0	1	0,3
45	Engenharia Agrícola	1	0	1	0,3
46	Ciência Política	1	0	1	0,3
47	Engenharia Indústria	0	1	1	0,3
48	Nutrição e Alimentação Animal	0	1	1	0,3
49	Economia dos Recursos Humanos	0	1	1	0,3
50	Economia da Educação/Gestão da Educação	1	0	1	0,3
51	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	1	0	1	0,3
52	Formação de professores	0	1	1	0,3
<b>Total</b>		<b>205</b>	<b>111</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>

### 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 Bobonaro que atualmente estão a frequentar o ensino superior em diferentes programas de estudos. Os números mostram que algumas áreas de estudo, onde os seus graduados têm maior número de “desemprego” (Tabela 15), ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes (Tabela 16). Espera-se 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	Saúde Pública	69	12,3
2	Gestão	40	7,1
3	Engenharia de Minas	37	6,6
4	Engenharia Civil - Construção Civil	28	5,0
5	Engenharia de Tecnologia Informática	28	5,0
6	Educação	24	4,3
7	Língua Inglesa	18	3,2
8	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	18	3,2
9	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	16	2,9
10	Agronomia	15	2,7
11	Contabilidade	15	2,7
12	Direito	13	2,3
13	Engenharia Arquitetura	11	2,0
14	Sociologia	11	2,0
15	Língua Portuguesa	11	2,0
16	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	11	2,0
17	Administração Pública	10	1,8
18	Produção de Animal (Pecuária)	9	1,6
19	Direito Público	8	1,4
20	Comunicação - Jornalismo e Editoração	8	1,4
21	Políticas Públicas	8	1,4
22	Teologia Moral	8	1,4
23	Matemática	7	1,3
24	Ciência Política	7	1,3
25	Estudo de Desenvolvimento	7	1,3
26	Economia dos Recursos Humanos	7	1,3
27	Física	6	1,1
28	Engenharia Industrial	6	1,1
29	Economia da educação	6	1,1
30	Gestão Informática	6	1,1
31	Engenharia Mecânica	5	0,9
32	Enfermagem	5	0,9
33	Aquicultura	5	0,9
34	Geologia	4	0,7
35	Petrologia	4	0,7
36	Parteira	4	0,7
37	Agro-negócio	4	0,7
38	Estudo da Paz	4	0,7

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
39	Anestesista	3	0,5
40	Engenharia Agrícola	3	0,5
41	Língua Indonésia	3	0,5
42	Sociologia da Educação	3	0,5
43	Ciência Governamentais	3	0,5
44	Formação de professores	3	0,5
45	Mineralogia	2	0,4
46	Engenharia de Transportes e Telecomunicação	2	0,4
47	Gerontologia	2	0,4
48	Nutrição	2	0,4
49	Outros	2	0,4
50	Turismo e Hotelaria	2	0,4
51	Economia Industrial	2	0,4
52	Biologia de ensino	2	0,4
53	Matemática de ensino	2	0,4
54	Economia da Educação/Gestão da Educação	2	0,4
55	Outros	2	0,4
56	Engenharia Tratamento de Minérios	1	0,2
57	Engenharia Elétrica	1	0,2
58	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	1	0,2
59	Especialista Cirurgia Cardiovascular	1	0,2
60	Filosofia	1	0,2
61	Teologia	1	0,2
62	Ciência da Computação	1	0,2
63	Outros	1	0,2
64	Farmácia	1	0,2
65	Saúde Ambiental	1	0,2
66	Engenharia de Pesca	1	0,2
67	Tecnologia de Alimentos	1	0,2
68	Serviço Social	1	0,2
69	Física de ensino	1	0,2
70	Química de ensino	1	0,2
71	Filosofia da Educação	1	0,2
72	Educação (ensino) Pré-Escolar e primaria	1	0,2
<b>Total</b>		<b>560</b>	<b>100,0</b>

## 2.14. Ano em que termina o curso

No que diz respeito a estimativa dos números dos estudantes do ensino superior que irão graduar/terminar os seus cursos nos próximos 6 anos, os dados da tabela 17 mostram que as áreas de Saúde Pública, Engenharia de Minas, Gestão, Engenharia Civil - Construção Civil, Educação, Engenharia de Tecnologia Informática, Medicina – Clínica Médica (Medica Geral) e Língua Inglesa são os que 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 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	
Saúde Publica	18	18	15	9	2	0	0	62
Engenharia de Minas	13	8	2	9	0	0	0	32
Gestão	9	8	9	3	2	0	0	31
Engenharia Civil - Construção Civil	7	12	2	3	1	0	0	25
Educação	9	12	0	1	2	0	0	24
Engenharia de Tecnologia Informática	5	4	6	7	0	2	0	24
Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	3	2	13	0	0	0	0	18
Língua Inglesa	3	6	6	2	0	0	0	17
Agronomia	13	0	0	0	0	0	0	13
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	4	6	2	1	0	0	0	13
Direito	4	3	0	1	1	2	0	11
Língua Portuguesa	4	1	3	3	0	0	0	11
Contabilidade	1	1	9	0	0	0	0	11
Engenharia Arquitetura	5	0	3	2	0	0	0	10
Administração Pública	5	1	3	1	0	0	0	10
Sociologia	2	3	0	4	0	0	0	9
Direito Público	4	4	0	0	0	0	0	8
Produção de Animal (Pecuária)	3	3	0	2	0	0	0	8
Comunicação - Jornalismo e Editoração	4	0	2	2	0	0	0	8
Teologia Moral	2	0	0	0	6	0	0	8
Economia dos Recursos Humanos	2	3	0	2	0	0	0	7
Física	2	2	2	0	0	0	0	6

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Economia da educação	0	0	0	4	2	0	0	6
Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	2	1	3	0	0	0	0	6
Matemática	1	1	1	1	1	0	0	5
Enfermagem	0	3	0	2	0	0	0	5
Políticas Públicas	2	2	0	1	0	0	0	5
Ciência Política	2	1	1	0	0	0	0	4
Geologia	0	0	4	0	0	0	0	4
Petrologia	2	1	1	0	0	0	0	4
Engenharia Industrial	2	0	0	0	2	0	0	4
Parteira	0	2	2	0	0	0	0	4
Agro-negócio	4	0	0	0	0	0	0	4
Estudo de Desenvolvimento	3	0	0	1	0	0	0	4
Gestão Informática	0	3	0	1	0	0	0	4
Engenharia Agrícola	0	3	0	0	0	0	0	3
Língua Indonésia	1	0	0	0	2	0	0	3
Aquicultura	3	0	0	0	0	0	0	3
Sociologia da Educação	0	0	3	0	0	0	0	3
Formação de professores	0	0	0	0	3	0	0	3
Engenharia Mecânica	0	0	2	0	0	0	0	2
Mineralogia	0	0	2	0	0	0	0	2
Engenharia de Transportes e Telecomunicação	0	2	0	0	0	0	0	2
Gerontologia	0	0	2	0	0	0	0	2
Nutrição	0	0	0	2	0	0	0	2
Turismo e Hotelaria	0	0	2	0	0	0	0	2
Economia Industrial	0	2	0	0	0	0	0	2
Biologia de ensino	2	0	0	0	0	0	0	2
Matemática de ensino	0	0	2	0	0	0	0	2
Estudo da Paz	2	0	0	0	0	0	0	2
Engenharia Tratamento de Minérios	1	0	0	0	0	0	0	1
Engenharia Elétrica	1	0	0	0	0	0	0	1
Especialista Cirurgia Cardiovascular	0	0	1	0	0	0	0	1
Teologia	0	0	1	0	0	0	0	1
Ciência da Computação	0	1	0	0	0	0	0	1
Farmácia	0	0	0	1	0	0	0	1
Saúde Ambiental	0	1	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Pesca	1	0	0	0	0	0	0	1
Tecnologia de Alimentos	0	1	0	0	0	0	0	1

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Serviço Social	0	1	0	0	0	0	0	1
Física de ensino	1	0	0	0	0	0	0	1
Filosofia da Educação	0	0	1	0	0	0	0	1
Ciência Governamentais	0	1	0	0	0	0	0	1
Outros	0	1	3	1	0	0	0	9
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>124</b>	<b>108</b>	<b>66</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>478</b>

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

### 2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e especializadas

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação no Município de Bobonaro. A Tabela 18 abaixo indicam a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e a duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 4305 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 47,4% tem a duração de 1 – 6 meses, 44,5% menos de um mês e 8,2% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de liderança, finanças, planeamento e administração. 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	549	347	41	33	970	22,5
Finanças	246	274	19	17	556	12,9
Planeamento	296	239	22	16	573	13,3
Gestão	158	143	11	15	327	7,6

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Recursos humanos	182	228	18	16	444	10,3
Informação Tecnologia	100	256	25	6	387	9,0
Aprovisionamento e Logística	36	51	9	3	99	2,3
Administração	178	289	28	16	511	11,9
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	117	71	5	10	203	4,7
Média e Relações Públicas	6	12	1	3	22	0,5
Técnico Especializada	15	37	1	1	54	1,3
Outras	33	92	21	13	159	3,7
<b>Total</b>	<b>1916</b>	<b>2039</b>	<b>201</b>	<b>149</b>	<b>4305</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>44,5</b>	<b>47,4</b>	<b>4,7</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>	

### 2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostram a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já tinham participado num curso de língua. Como é esperado, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (55,6%) seguindo da língua inglesa com 29%. A língua tetum tem participação de 11% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 4%. 72,4% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 5% menos de um mês e outros 22,7% são superiores a 7 meses. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Bobonaro.

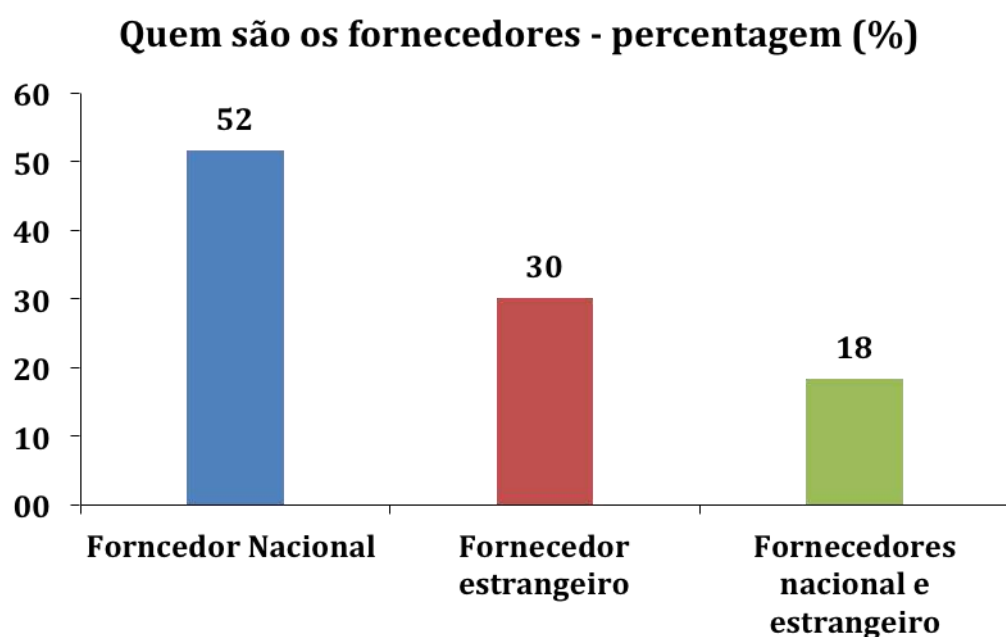
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	128	1946	313	334	2721	55,6
Inglês	78	1083	142	116	1419	29,0
Tetum	33	353	76	78	540	11,0
Indonésia	3	120	18	21	162	3,3
Coreia	2	21	2	5	30	0,6
Outros	0	20	0	2	22	0,4
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>3543</b>	<b>551</b>	<b>556</b>	<b>4894</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>5,0</b>	<b>72,4</b>	<b>11,3</b>	<b>11,4</b>	<b>100,0</b>	

## 2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 51,6% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 30,1% fornecido pelas instituições estrangeiras e 18,3% promovido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas



## 2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 54,2% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 33% e a formação suportada pelo setor privado 6,2%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 4,6% e 1,7%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
----------------------	---------	---------------	---------------	------------------------------------	--------------------------	-------

Atabae	126	25	210	21	14	396
Balibo	159	45	191	25	6	426
Bobonaro	247	54	349	29	14	693
Cailaco	121	23	165	20	6	335
Lolotoe	73	20	64	6	5	168
Maliana	712	100	1362	98	29	2301
<b>Total</b>	<b>1438</b>	<b>267</b>	<b>2341</b>	<b>199</b>	<b>74</b>	<b>4319</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>33,3</b>	<b>6,2</b>	<b>54,2</b>	<b>4,6</b>	<b>1,7</b>	<b>100,0</b>

## 2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

### 2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

O plano de formação para o futuro desejado pelos inquiridos foi também alvo de inquérito neste trabalho. Para que a formação gere mais-valias, é necessário responder às necessidades da organização/Instituição e, consequentemente, às dos próprios formandos/trabalhadores. Para isso é importante fazer um estudo das necessidades de formação, antes de se encetar o investimento. O estudo de necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências do município, na medida em que permite, por um lado, perceber se a formação é a resposta para os problemas e, por outro, identificar qual o tipo de formação que serve para as colmatar. Além disso, permite identificar as necessidades formativas individuais nomeadamente aqueles que ainda não tem e estão a procura de emprego.

No âmbito do desejo da formação para o futuro, foram colocadas duas perguntas destinadas para aqueles que ainda não trabalham ou a procura de emprego e os que já estão empregados quer no sector público ou não público. Em relação a primeira, foi perguntado que tipo de formação que pretende fazer para poder aumentar as suas competências pessoais, obter maior oportunidade de emprego e facilitá-los a procura de emprego. Os dados na tabela 21, mostra que a maioria dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos nas áreas de Línguas (Inglês, Português etc.), Agricultura, Gestão, Administração e Liderança, Professores e Profissionais de Educação e Medicina e Profissionais Saúde, Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivo Eletrónico (registo) – computador e Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários). Com exceção

da agricultura, o anseio de capacitação nas áreas específicas como o turismo, pescas, pecuária, nas indústrias não foi encontrado em nenhum dos respondentes em comparação com as áreas genéricas de formação. Isso, devido naturalmente ao menor número de empregados nesta área e além de falta de conhecimento por parte 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.)	94	31,4
2	Agricultura	35	11,7
3	Gestão, Administração e Liderança	31	10,4
4	Professores e Profissionais de educação	26	8,7
5	Medicina e Profissionais Saúde	19	6,4
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	19	6,4
7	Variedades*	19	6,4
8	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	18	6,0
9	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	12	4,0
10	Lei no Justiça	6	2,0
11	Pecuária	6	2,0
12	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	4	1,3
13	Gestão Projeto	3	1,0
14	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	0,7
15	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	2	0,7
16	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	1	0,3
17	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	1	0,3
18	Pescas	1	0,3
<b>Total</b>		<b>299</b>	<b>100,0</b>

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

### 2.18.2. Formação de desenvolvimento e 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 (Inglês,

Portugêns etc.), Professores e Profissionais de educação e Gestão - Administração e Liderança, 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.)	250	28,2
2	Professores e Profissionais de educação	206	23,3
3	Gestão, Administração e Liderança	72	8,1
4	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	56	6,3
5	Medicina e Profissionais Saúde	50	5,6
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	49	5,5
7	Variedades*	48	5,4
8	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	43	4,9
9	Sistema informação & Gestão Negócio;	25	2,8
10	Agricultura	23	2,6
11	Gestão de Recursos Humanos	13	1,5
12	Pescas	13	1,5
13	Pecuária	9	1,0
14	Lei e Justiça	8	0,9
15	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	6	0,7
16	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	5	0,6
17	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	2	0,2
18	Formação de Formadores	2	0,2
19	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	2	0,2
20	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	1	0,1
21	Monitorização e Avaliação	1	0,1
22	Hotelaria no Turismo	1	0,1
<b>Total</b>		<b>885</b>	<b>100,0</b>

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

## 2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

### 2.19.1. Formação Vocacional/Académica

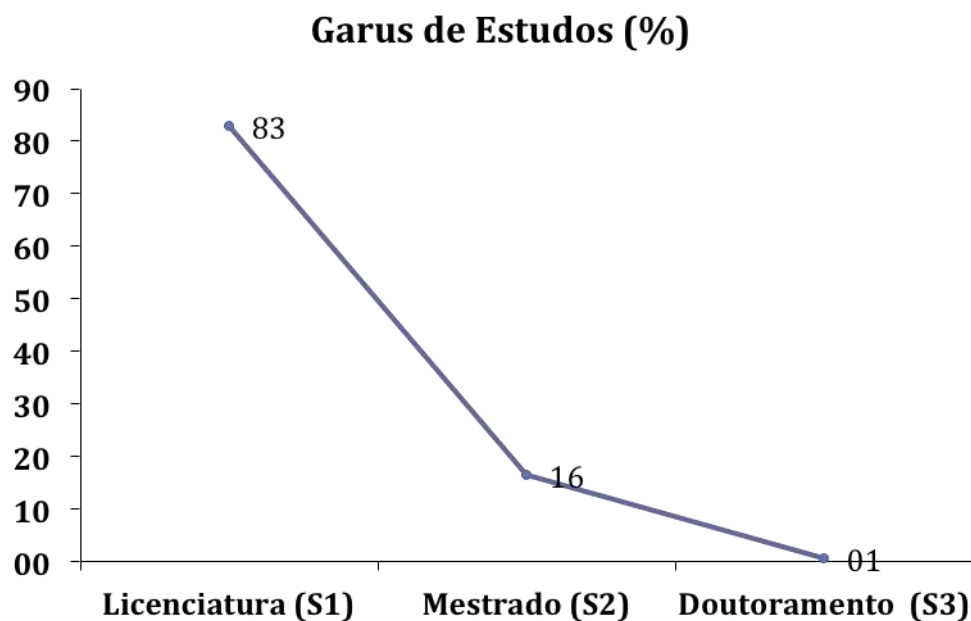
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 10.075 inquiridos, 80,1% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 19,9% no curso Académico - ensino superior (Tabela 23). O Posto Administrativo de Maliana tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional, assim como na formação académica/universitária.

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

Posto Administrativo	Académica / Universidade	Vocacional / Formação profissional	Total
Atabae	204	1178	1382
Balibo	149	2205	2354
Bobonaro	181	1155	1336
Cailaco	166	263	429
Lolotoe	54	333	387
Maliana	1249	2938	4187
<b>Total</b>	<b>2003</b>	<b>8072</b>	<b>10075</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>19,9</b>	<b>80,1</b>	<b>100</b>

Dos 2003 (19,9%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 83% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura, 16,5% mestrado e 0,6% 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

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
1	Professores e Profissionais de educação	82	23	2	107
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	89	16	0	105
3	Medicina e Profissionais Saúde	37	1	0	38
4	Gestão, Administração e Liderança	22	3	0	25
5	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	21	0	0	21
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	11	3	0	14
7	Gestão de Recursos Humanos	3	6	0	9
8	Variedades	6	1	0	7
9	Lei e Justiça	6	0	0	6
10	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	6	0	0	6
11	Pecuária	4	2	0	6
12	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	2	2	0	4

13	Agricultura	4	0	0	4
14	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	3	0	0	3
15	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	0	2	0	2
16	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	1	0	0	1
<b>Total</b>		<b>297</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>358</b>
<b>Percentagem (%)</b>		<b>83,0</b>	<b>16,5</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>

### 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 Bobonaro 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:

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

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

Capital Social (saúde, educação e proteção social)	
Educação e Formação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recrutar e aumentar professores do ensino básico e secundário;</li> <li>2. Socialização das taxas de analfabetismo nas áreas remotas ou aldeias;</li> <li>3. Reabilitar todos os edifícios escolar e equipá-los com instalações de qualidade;</li> <li>4. Acompanhar a actividade de Merenda Escolar de boa qualidade e equipamentos em todas as escolas;</li> <li>5. Construir, apetrechar e manutenção dos estabelecimentos de educação pré-escolar, escolas do ensino básico e secundário garantindo o desenvolvimento e requalificação do parque escolar no município e as condições para a formação de qualidade dos jovens de Bobonaro.</li> <li>6. Apoiar o desenvolvimento de atividades complementares de ação educativa na educação pré-escolar e no ensino primário a secundário promovendo e integrando iniciativas na área da cultura (teatro,...) e do desporto, entre outras.</li> <li>7. Garantindo igualmente as condições para o ensino de alunos com necessidades especiais com a introdução de língua gestual entre outros apoios.</li> <li>8. Participar no apoio à educação extraescolar com a criação de um serviço de bibliotecas itinerantes que possa levar a leitura e a cultura até aos lugares mais remotos e isolados do território, servindo a todos os cidadãos. Igualmente deverá o município promover e apoiar iniciativas de educação não formal e o trabalho realizado nesta área pelas ONGs e instituições religiosas.</li> <li>9. Gerir o pessoal não docente de educação pré-escolar e do ensino primário capacitando-os para as suas funções de apoio e acompanhamento.</li> <li>10. Assegurar a criação e gestão de refeitórios dos estabelecimentos de ensino pré-escolar e básico em regime direto ou de concessão,</li> </ol>

Saúde	<p>garantindo um serviço de qualidade e uma alimentação cuidada aos jovens estudantes que frequentem as escolas do município.</p> <p>11. Aprovar e executar o plano municipal do ensino recorrente garantindo a alfabetização da população. Este plano poderá integrar a participação de agentes privados, instituições religiosas e ONGs, competindo ao município articular as diversas iniciativas.</p>
Setor de Juventude e Desporto:	<p>No setor de Saúde, o Município de Bobonaro identificou os programas prioridades de formação, categorizando-as em duas áreas, programas de formação para funcionários e Bolsas de Estudos para profissionais de medicina. Os programas estão listados a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estabelecer a infra-estrutura de saúde para casos de emergência, médicos especialista, equipamentos completos e qualificados;</li> <li>2. Preparar recursos humanos qualificados de todos os aspectos dos serviços de saúde;</li> <li>3. Expandir a integração de centros de saúde, como programas de SISCA, para todos os níveis rurais;</li> <li>4. Programa de formação em desenvolvimento de conhecimentos na área da Promoção da Saúde da Mãe e da Criança e do Planeamento Familiar</li> <li>5. Programa de eliminação do TBC e MHRS</li> <li>6. Formação em gestão de enfermagem hospitalar</li> <li>7. Gestão de sistemas de documentação</li> <li>8. Formação em administração e Curso de Português e Inglês</li> </ol>
Proteção (Inclusão) social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fornecer o apoio e facilitar todas as actividades desportivas, como futebol, voleibol, basquetebol e outros para jogos a nível do posto administrativo e aldeias;</li> <li>2. Fornecer infra-estrutura desportiva como facilitar o campo, jogo ou desporto turístico, caminhando para as montanhas para os jovens;</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dar a garantia de segurança social aos</li> </ol>

<p><b>Cultura e Património:</b></p> <p><b>Ambiente</b></p>	<p>grupos mais vulneráveis;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Formação social às populações a nível dos sucros e aldeias;</li> <li>Proteção de crianças vítimas de violência;</li> <li>Infra-estrutura para a mobilização no caso de emergência causado por desastres naturais;</li> <li>Fornecer um lugar para grupos vulneráveis;</li> <li>Construir um lar social;</li> <li>Fornecer cemitério de túmulo para a população em geral;</li> <li>Estabelecer centros de treinamento para deficientes;</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>Promover o património cultural como a música tradicional, a dança, as casas sagradas (uma lulik), os locais sagrados, os lugares de resistênciapara os interesses turísticas;</li> <li>Promover o lugar turística de Marobo;</li> <li>Promover os monumentos de memoriais em cada posto administrativo;</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aumentar a capacidade das pessoas através de construção da paz e coesão social, melhorar a assistência técnica e aumentar a capacidade das pessoas de apoiar centros de violência domestica através de prestar apoio com efetivo e disponível de participar em diversas áreas relacionadas (Formação em resolução de conflitos, Formação em sensibilização de conflitos (Fórum teatro), Formação em monitorização e avaliação, Formação em dialogo e mediação e entre outros).</b></li> <li><b>Programa de formação na área de línguas – Inglês e Português</b></li> </ol>
<p><b>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento).</b></p>	
<p><b>Estradas e Pontes</b></p> <p><b>Água e Saneamento</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Reabilitação e construção das estradas e pontes que ligam em cada posto administrativo às rodovias nacionais, regionais e rurais;</li> <li>Construir drenagem em bom estado e qualidade;</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>14,616% da família rural no município de Bobonaro já tem acesso ao abastecimento de água e garante o uso sustentável;</li> </ol>

<b>Transporte</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2,513% de cada família tem acesso a saneamento e garante o uso sustentável;</li> <li>Treinamento especial para funcionários para lidar com saneamento e água potável;</li> <li>Planeamento para a implementação de construção de terminais internacionais em Batugade e mini terminais em 6 postos administrativos no município de Bobonaro;</li> <li>Socialização das regulamentações sobre o uso de transporte público e privado;</li> </ol>
<b>Telecomunicações</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>50% dos estudantes e trabalhadores no município de Bobonaro têm acesso a internet adequadamente;</li> </ol>
<b>Recursos Naturais</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Formação de recursos humanos especiais para desenvolver recursos minerais;</li> <li>Atrair investidores para investir no município de Bobonaro;</li> <li>Investimento industrial no município de Bobonaro;</li> </ol>
<b>Porto marítimo e aeroporto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar pesquisas em vários locais para o planeamento de construção de porto marítimo;</li> <li>Estabelecer ou construir aeroporto em casos de emergência para o transporte de doentes;</li> </ol>
<b>Desenvolvimento Económico</b>	
<b>Agricultura</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melhorar a qualidade dos recursos humanos para tecnologia agrícola;</li> <li>Planeamento educacional relacionado à agricultura;</li> <li>Treinamento em técnicas de extensão agrícola;</li> <li>Planeamento de desenvolvimento no serviço agrícola no município de Bobonaro;</li> <li>Aumentar a produção de gado e produção de pescas;</li> <li>Aumentar a produtividade de produtos agrícolas como coco, cravinho, amêndoas, café e cacau;</li> <li>A adição de funcionários na agricultura;</li> </ol>
<b>Pecuaria</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realização de cursos de formação pecuária no município de Bobonaro;</li> <li>Realizar pesquisas de doenças infecciosas em gado / animais;</li> <li>Planear / preparar um local limpo e adequado</li> </ol>

## Quadro Institucional

<b>Gestão de boa governação do setor público</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do município</li> <li>2. Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao Município, aproximar o serviço publico aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço publico no município;</li> <li>3. Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades</li> <li>4. Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucos</li> <li>5. Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município;</li> <li>6. Reforçar a presença da policia comunitária nos sucos</li> <li>7. Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos</li> <li>8. Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas.</li> <li>9. Reforçar a implementação do programa de PNDS &amp; PDIM</li> </ol>
--	---

### 3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Bobonaro 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 Prazo (Até 2030)
Formação Tecnologia Cultivo de Peixe	x	x	x	x	x
Engenharia Pescas	x	?	x	x	?
Aquacultura /Cultivo de Água Doce	?	x	x	?	?
Tripulante de armadores	?	x	x	?	?
Engenharia Horticultura,	x	x	x	x	x
Agronomia	x	x	x	x	?
Agronegócio	x	x	x	x	?
Tecnologia de Viveiros /Cemente	x	x	x	x	?
Técnicas de Produção Agrícola	x	x	x	x	?
Saúde Animal	x	x	x	x	?
Laboratório Tecnologia de Viveiros / Cimentos	x	x	x	x	?
<b>"Bibit Unggul" (Cementes de Qualidade)</b>	x	x	x	x	?
Engenharia Pecuária	x	x	x	x	x
Engenheira Floresta	x	x	x	x	x
Formação para Guarda Floresta,	?	x	x	?	?
Formação para viveiros na comunidade	?	x	x	?	?
Antropologia (Conhecimento sobre História)	x	x	x	x	x
Línguas: Português, Inglês e Tétum	x	x	x	x	x
Formação sobre desenho nos espaços históricos	x	x	x	x	x
Formação na Turística		x	x		
Formação Hospitalidade		x	x		
Gestão Planeamento Turismo	x	x	x	x	x
Engenharia Petróleo/Minas	x	x		x	x
Engenharia Geologia	x	x	x	x	x
Técnico Profissional na área petróleo no gás.	?	x	x	?	?
Especialista Ambiente	x	x		x	x

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Engenharia Civil	x	x	x	x	?
Engenharia Arquitetura	x	x	x	x	?
Especialista Ambiente	x	x		x	x
Engenharia Geologia	x	x	x	x	?
Formação sobre Proteção Ambiente e Cultura		x	x		
Formação Português e Inglês		x	x		
Formação pedagogia		x	x		
Formação método de ensinar aos professores		x	x		
Formação sobre Planeamento		x	x		
Formação sobre Arquivo		x	x		
Formação de Administração		x	x		
Formação de formador para ensinar ao alfabetismo		x	x		
Formação de Gestão de merenda Escolar		x	x		
Formação de avaliação e monitorização		?	?		
Formação de Liderança		x	x		
Formação de Gestão Financeiro Público		x	x		
Método de ensinar	x	?	?	x	
Ciência Administração	x	?	?	x	
Língua: Português, Inglês e Tétum	x	x	x	x	
Especialista Internista	?	x	x	x	
Especialista Obstetrícia	x			x	
Especialista cirurgia	x			x	
Especialista Pediatria	x			x	
Formação Nutrição	x			x	
Especialista/Técnico de Laboratório	x	x	x	x	
Conhecimento Básico Forense	x	x	x	x	
Conhecimento Básico Clínica	x	x	x	x	
Conhecimento Farmácia	x	x	x	x	
Formação sobre a metodologia	x	x	x	x	

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Ciência biologia	x	x	x	x	
Ciência Química	x	x	x	x	
Cirúrgica (Coração, neurologia, maxilares, ossos, rins)	x	x	x	x	
Enfermeira	x	x	x	x	
Parteira	x	x	x	x	
Medico Geral	x	x	?	x	
Clinica Aliado	x	x	?	x	
Especialista Interna	x	x	?	x	
Formação sobre Gestão de Desastre Naturais	x	x	x	x	
Formação sobre Assistência Social	x	x	x	x	
Arquitetura	x	x	x	x	
Arqueologia	x	x	x	x	
Antropologia	x	x	x	x	
Formação Atitude/Ética/Cívica e Cidadania		x	x		
Analisa impacto ambiental		x	x		
Formação sobre a Lei Ambiente		x	x		
Formação sobre a reflorestação		x	x		
Formação para reforça Lei Reflorestação		x	x		
Formação para socialização da lei		x	x		
Monitorização e Avaliação		x	x		
Formação gestão de lixo		x	x		
Formação Técnico Produção		x	x		
Formação Gestão Cooperativa		x	x		
Formação Financeiro e Contabilidade		x	x		
Curso Técnico Produção		x	x		
Formação Técnico Pescaria	x	x	x	x	x

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Técnico Indústria	x	x	x	x	
Técnico Plantação	x	x	x	x	
Engenheiro Veterinário	x	x	x	x	
Especialista Agronomia	x	x	x	x	
Técnico Civil e Arquitetura	x	x	x	x	
Técnicas Agrícolas	x	x	x	x	
Pragas de Doenças de Plantas	x	x	x	x	
Tecnologia de Sementes	x	x	x	x	
Ciência do Solo	x	x	x	x	
Área Pesquisador/Metodologia de pesquisa	x		x	x	
Especialista Turismo	x	x	x	x	
Tecnologia e Informação	x	x	x	x	
Especialista Hotelaria	x	x	x	x	
Formação para Formador (TOT)		x	x		
Especialista Economia	x	x	x	x	
Formação sobre Laboratório (soil testing/ Tes tanah Laboratório)		x	x		
Formação SAP 2000		x	x		
Formação programa Swetch-up		x	x		
Esp. Total Station, Theodolij, auto level e gps	x		x	x	
Engenharia Civil e Técnico Civil	x	x	x	x	
Formação para técnico programa Auto Cad		x	x		
Formação Programa Auto-Cad		x	x		
Gestão Administração		x	x		
Pesquisador	x			x	

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Administração e Gestão	x	x	x	x	
Técnico Laboratório	x	x	x	x	
Eng. Analisa Contaminação da Água	x	x	x	x	
Técnico Instalação e Reparação		x	x		
Técnico Leitura	x	x	x		
Contabilidade	x	x	x	x	
Administração e Gestão	x	x	x	x	
Técnico Humaniora		x	x		
Técnico Eletrônica	x	x	x	x	
Técnico Hidrologia	x	x	x	x	
Engenheiro Eletrônica	x	x	x	x	
Contabilidade		x	x		
Técnico Gestão Transporte Terrestre		x	x		
Técnico Esp. PESO		x	x		
Técnico Esp. Tráfico Controle		x	x		
Capacitação Auditoria	x	x	x	x	x
Capacitação Contabilidade	x	x	x	x	
Capacitação Finanças	x	x	x	x	
Capacitação Administrativo no Liderança		x	x		
Formação para Advogados	?	x	x		
Formação para Juiz	x		x		
Formação para Defensor Público	x		x	x	
Eng. Cadastro e Eng. Topografia	x	x	x	x	
Formação registro Notariado	x	x	x	x	
Tecnologia e Informação, data base e computador	x	x	x	x	
Formação lei da terra	x	x	x	x	
Engenheiro Técnico Civil	x	x	x	x	
Capacitação para Planeamento		x	x		
Administração de Terras	x	x	x	x	
Direto da Terra		x	x		
Administração Público	x		x	x	

## 4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira a identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível Municipal e Postos Administrativos. 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 Bobonaro são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o ensino 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 Bobonaro. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os que terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

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

finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnico prático 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 Sociologia da Educação, Gestão, Engenharia tecnologia informática, Matemática de ensino, Direito e Medicina geral e mais licenciados noutras áreas (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Bobonaro 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 profissionais.

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

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

O Município identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrônica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade 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 treinamento técnico e vocacional formal, mas, compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a

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

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número elevado de pessoas com deficiência e muitas delas pararam no ensino básico e secundário, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se 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 de 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 Bobonaro 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 domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Sociologia da Educação, Gestão, Engenharia Informática, Matemática de Ensino, Direito e Medicina – Clínica Médica e mais licenciados noutras áreas (tabela 15).

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

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

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo 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: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e

maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Bobonaro.

- **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população da região beneficiada melhores condições transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápido e eficaz.
  - **O turismo** no Município de Bobonaro continua a ser como uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em I & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento de capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores 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 Bobonaro, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre educação académica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
  - 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa

opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.

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

## 6. Referencias Bibliográficas

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

## Anexo 1. Perguntas para a discussão de grupos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo 2. Lista presença dos participantes na discussão de grupos

**Lista presença dos participantes na discussão de grupos sobre identificação dos recursos naturais e potenciais económicos, os programas prioritários relacionados e as áreas-chaves de formação no Município de Bobonaro**

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Bonifacio T.Tavares		
2	Paulo Bonifacio	Xefe CDE Maliana	IADE
3	Aderito dos Santos	Diretor DSAM	Agrikultura
4	Alipio Moniz	Adm. Posto Maliana	MAE
5	Acacio Gonsalves	Diretor	MSS
6	Damiao F.Lobato	Diretor	DTPSC Bobonaro
7	Vitor Soares Martins	Diretor	Saúde Municipiu
8	Ricardo A. Moniz	Xefe Departamento	Educasaun
9	Joao Paulo H.Baptista	Diretor	DNTT
10	Alfredo Martins	Xefe dep.Administrasaun	MAE
11	Paulino V.Tilman	Diretor	PNDS Bobonaro
12	Zeferino S.dos Santos	Staf	MAE
13	Hermenegildo da Silva	Xefe Departamento	FDCH
14	Domingos da C.Tavares	Diretor	Infordepe
15	Adriano da Cruz	Diretor	SMASA
16	Faustino Henrique	RH	MJ Notariado
17	Franlino Marques	PNDS	MAE
18	Jaime C.	Aprovizionamento	MAE
19	Duarte dos Santos	Diretor SLAIM	MAE Bobonaro
20	Rosario Gonsalves	Adm. Posto Balibo	MAE
21	Mariano V.Amaral	Diretor STAE	MAE
22	Victor Martins	Koordenador	Protesaun Civil
23	Domingos Araujo	Project fasilitador	Word Vision
24	Eliseu Lopes Araujo	Sec.Autoridade	
25	Marcos Gomes	Financas	MCI
26	Donata C. Marques	Xefe dep.RH	MAE
27	Antonio Soares	Diretor	SMOPT
28	Januario da Costa	Adm.Posto Lolotoe	MAE
29	Jose Henriques	CDO Posto Bobonaro	MAE
30	Alfredo M.da Costa	Adm.Posto Cailaco	MAE
31	Amilcar Tavares	Xefe Dep.Social	MAE
32	Alvredo Soares	Oficial RH	MAP
33	Jeverino do Santos	Prezidenti Autoridade Munisipiu Bobonaro	MAE
34	Maria Luisa de F. Godinho	Teknika Adminstrativa DEPE	FDCH